

Victor BERGONZO

THÈSE DE DOCTORAT

SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES

LE DÉVELOPPEMENT
DES
CONTRATS COLLECTIFS DE TRAVAIL
PENDANT LA GUERRE
(1914-1919)

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS
sera soutenu le 3 Février 1921, à 2 heures.

PAR

Victor BERGONZO

Président : M. JAY

Suffragants : { M. CAPITANT } Professeurs.
 { M. PERCEROU }

TUNIS

SOCIÉTÉ ANONYME DE L'IMPRIMERIE RAPIDE DE TUNIS

5, rue Saint-Charles et avenue de Paris, 4

1920

Thèse
Paris
1920.

07294.
Victor BERGONZO

THÈSE DE DOCTORAT

SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES

LE DÉVELOPPEMENT
DES
CONTRATS COLLECTIFS DE TRAVAIL
PENDANT LA GUERRE



(1914-1919)



TUNIS

SOCIÉTÉ ANONYME DE L'IMPRIMERIE RAPIDE DE TUNIS

5, rue Saint-Charles et avenue de Paris, 4

1920

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

L'ÉVOLUTION

DE LA

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DEPUIS 1914

INTRODUCTION

On a souvent observé que si, au point de vue de ses institutions politiques, la Troisième République est l'héritière de la Révolution de 1789, ses institutions économiques, et, en particulier, la législation du travail, sont en opposition marquée avec les principes de nos assemblées révolutionnaires. Le suffrage universel consacre l'égalité politique des citoyens, principe fondamental du régime démocratique. Dans le domaine économique, on assiste, au contraire, depuis la seconde moitié du XIX^e siècle, à une réaction très nette contre l'individualisme absolu adopté par l'Assemblée Constituante. Au régime de la libre concurrence individuelle s'est peu à peu substitué un régime qui la règle et la limite. Ce rôle a été joué, d'une part, par le législateur, d'autre part, par les groupements professionnels. A la notion de contrats individuels de travail entre l'employeur et le salarié s'est superposée la conception d'un statut légal et d'un statut réglementaire résultant de la convention collective.

Dans cette étude, nous nous proposons de montrer l'évolution qu'a suivie depuis la guerre cette institution, la convention collective, en examinant, d'une part, l'extension du rôle qu'elle a été appelée à jouer et, d'autre part, sa théorie juridique, telle qu'elle a été précisée par la loi du 25 mars 1919.

Nous consacrerons deux parties distinctes à ces deux points différents. Mais avant d'aborder le corps même de notre sujet, nous croyons nécessaire d'exposer à grands traits ce qu'était, au double point de vue de la théorie juridique et du rôle économique, la convention collective de travail, avant la guerre.

Pour se former, la convention collective de travail suppose nécessairement, au-dessus du patron ou au-dessus des ouvriers, un groupement juridiquement constitué ou, tout au moins, revêtu d'une existence de fait. Quand, à la suite d'un conflit, d'une grève par exemple, on cherche un terrain d'entente entre patron et ouvriers, il faut évidemment que le patron ait en face de lui un groupe d'ouvriers représentant une certaine tendance, une certaine direction, une certaine volonté et capable d'engager avec le patron des pourparlers et d'arrêter avec lui les termes d'un accord. Ce n'est donc qu'avec la reconnaissance et le développement des groupements professionnels que les conventions collectives étaient susceptibles d'apparaître et de prendre quelque extension. Sans doute, l'existence d'un groupement juridiquement doué de la personnalité n'est pas absolument indispensable pour la formation et la validité d'une convention collective. La loi du 25 mars 1919, nous le verrons, admet la légalité des conventions conclues entre un patron et ses ouvriers non constitués en syndicat. La convention collective suppose néanmoins, comme condition minima, la faculté pour les ouvriers de s'entendre entre eux et de délibérer sur leurs intérêts communs.

En refusant aux ouvriers le droit, non seulement de se grouper en associations personnelles permanentes, mais de se concerter temporairement, l'Assemblée Constituante rendait impossible toute convention collective. Les Constituants étaient imbus des idées des Physiocrates, qui préconisaient la liberté absolue de la concurrence, l'intérêt général devant concourir nécessairement avec les intérêts particuliers. Dans l'exposé des motifs de la fameuse loi qui porte son nom, Le Chapelier estimait que les conditions du travail devaient être uniquement déterminées dans un tête à tête entre le patron et l'ouvrier. Renouvelant l'édit de Turgot de février 1776, la loi Le Chapelier, du 14 juin 1791, abolissait toutes espèces de corporations de même état ou profession et défendait de les rétablir, sous quelque prétexte que ce fût (art. 1^{er}).

Les ententes temporaires étaient interdites comme les associations permanentes. L'article 2 interdisait aux citoyens de

même état ou profession, ouvriers et compagnons d'un art quelconque... lorsqu'ils se trouveront ensemble... de nommer des président, secrétaire ou syndic, tenir des registres, prendre des arrêtés, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs, corporations ou syndicats appelés jurandes ou maîtrises. Et l'article 4 prévoyait plus spécialement la coalition temporaire, en déclarant inconstitutionnelles, attentatoires à la liberté, nulles et de nul effet, les « conventions entre les citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers, et tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leurs travaux ». A la nullité de ces associations et conventions s'ajoutaient des sanctions pénales.

Le Code pénal de Napoléon maintient le caractère délictuel des coalitions. L'article 444 punit même plus sévèrement la coalition ouvrière que la coalition patronale et n'exige pas que, pour être punissable, elle soit, comme la coalition patronale, « injuste et abusive ». L'article 291 restreint encore la liberté d'association, en qualifiant de délit toute association de plus de vingt personnes. La loi du 10 avril 1834 vient encore aggraver ces dispositions rigoureuses.

Sous la Seconde République, on put d'abord espérer que la législation allait consacrer le droit de coalition et d'association. Un certain nombre se formèrent librement, au lendemain de la Révolution. Mais la loi du 27 novembre 1849 affirma bientôt à nouveau le caractère délictuel de la coalition, en rétablissant simplement l'égalité des traitements entre la coalition patronale et la coalition ouvrière. Si certains jurisconsultes, notamment Valette et Wolowski, exigeaient, comme élément du délit, l'intention injuste et abusive, la jurisprudence était plus rigoureuse et un arrêt de la Cour de Paris estimait constituer une coalition punissable, le fait par des typographes d'avoir présenté à leur patron des demandes écrites et collectives, tendant à l'élévation de leurs salaires et prescrivant une solution avant une date déterminée, et d'avoir, à la suite du rejet de cette demande ainsi formulée, déserté ensemble et de concert les ateliers. La loi du 25 mai 1864, émanée de l'Empire libéral,

a modifié les articles 414 et suivants du Code pénal et remplacé le délit de coalition par le délit d'atteinte à la liberté du travail. Dans la pensée des auteurs de la loi et notamment d'Emile Ollivier, les patrons et les ouvriers avaient désormais le droit de se concerter librement, soit en vue d'agir sur le taux des salaires, soit pour tout autre objet relatif aux conditions du travail.

Mais même en admettant l'opportunité, très discutée, d'une législation spéciale au travail sur les violences et manœuvres frauduleuses, la loi de 1864 n'accordait pas véritablement le droit de coalition, en l'absence de liberté de réunion et de liberté d'association.

L'Empire libéral fit cependant preuve d'une certaine tolérance à l'égard des tentatives faites en vue de créer des associations professionnelles ouvrières. Il autorisa l'envoi de délégations ouvrières aux expositions universelles de Londres en 1851 et en 1862. Les rapports des délégations de Paris et de Lyon font apparaître le vœu fondamental des organisations participantes : l'association professionnelle, la substitution au régime de l'isolement d'un régime corporatif.

Sur les modalités, il y a des divergences. Certains veulent des associations purement ouvrières et purement patronales existant côte à côte. D'autres, le fait est à signaler, conçoivent des sociétés purement ouvrières qui devront traiter ensuite directement avec les sociétés corporatives purement patronales : c'est l'idée du contrat collectif entre deux organisations, l'une patronale, l'autre ouvrière, qui apparaît. Le rapport de la délégation constate que, grâce à la liberté de réunion et à la liberté d'association, les ouvriers anglais peuvent discuter librement avec leurs patrons, défendre leurs intérêts. Notamment, des tarifs de salaires ont été établis et sont modifiés par des accords librement conclus, tandis qu'en France, « les salaires ne sont plus discutés depuis longtemps ». On offre à l'ouvrier tel prix, il accepte ou il refuse... Des tarifs ont été faits, ils ne sont plus suivis, « les patrons baissent les prix sans consulter personne ». La délégation voit dans la liberté de réunion, d'association et de coalition, le moyen de résoudre à l'amiable tous les problèmes intéres-

sant les ouvriers : limitation de la durée du travail, salaires, assurance contre le chômage, sociétés de secours mutuels, etc.

De même, le gouvernement autorisa l'envoi à l'exposition universelle de 1867 de délégations de Paris et des départements et il favorisa les conditions de leur séjour à Paris. Ces délégations constituèrent un véritable Parlement ouvrier, qui fonctionna pendant deux ans et discuta les principales questions ouvrières et préconisa de nouveau la liberté d'association professionnelle, seule susceptible de leur permettre de discuter librement avec les patrons les conditions du travail. Les délégués sollicitèrent l'autorisation d'établir des syndicats dans chaque profession, « afin de faire contre-poids à l'organisation formidable des chambres syndicales patronales » et « pour éviter les grèves, tout en garantissant les salaires des travailleurs ».

Le Ministre de l'Agriculture et du Commerce, Forcade de la Roquette, se contenta de donner à la délégation l'assurance que les organisations ouvrières jouiraient en fait de la tolérance administrative, à condition de conserver leur caractère strictement professionnel. A l'abri de cette tolérance, le 1^{er} mars 1868, la Commission ouvrière constituée à l'occasion de l'Exposition universelle de 1867, organisa un comité d'initiative en vue de provoquer la formation de chambres syndicales ouvrières dans toutes les professions parisiennes.

L'histoire de ces revendications n'est pas inutile à retracer au début de ce travail, en raison de l'étroite connexité qui existe entre l'apparition du groupement professionnel ouvrier et celle de la convention collective. Cette connexité se manifeste dans la proposition déposée par M. Lockroy, le 4 juillet 1876. Dans cette proposition, la première d'initiative parlementaire, M. Lockroy envisageait de remplacer le régime de tolérance sous lequel vivaient, depuis l'Empire libéral, les chambres syndicales, patronales et ouvrières, par la reconnaissance légale. En même temps, il se proposait de donner un caractère légal au contrat collectif de travail. D'après l'article 4, les syndicats d'une même industrie, composés l'un de patrons, l'autre d'ouvriers, pourront conclure entre

eux des conventions ayant pour objet de régler les rapports professionnels des membres d'un syndicat avec ceux de l'autre. Ces conventions auront force de contrat et engageront tous les membres des sociétés contractantes pour la durée stipulée. Les dites conventions ne pourront être établies que pour une durée maxima de cinq ans.

Ainsi, dès 1876, on trouve une proposition qui reconnaît la convention collective comme acte juridique et lui donne formellement la force obligatoire. La jurisprudence restera longtemps hésitante sur la valeur contractuelle de la convention collective; elle lui dénierait volontiers tout caractère obligatoire, en permettant au contrat individuel de travail d'y déroger. Et il faudra attendre jusqu'en 1919 pour voir consacrer l'existence légale de la convention collective, au titre d'acte juridique contractuel s'imposant aux membres des groupements signataires.

La proposition Lockroy fut très mal accueillie par les patrons et même par les ouvriers, ce qui semble plus surprenant. Le Congrès ouvrier de Paris la repoussa à l'unanimité de ses trois cents membres. Les ouvriers se défiaient de cette liberté syndicale subordonnée à des formalités administratives, à la déclaration des noms et des adresses de tous les membres du syndicat. Ils craignaient qu'elle ne couvrit une manœuvre de police, un « traquenard ».

De leur côté, les patrons n'acceptaient pas volontiers, eux qui étaient habitués à être les maîtres chez eux, d'être liés par un débat avec un groupement ouvrier, englobant des membres étrangers à leur usine. Tout au plus auraient-ils consenti à reconnaître des conventions engendrant des obligations morales, mais non des droits et des obligations, c'est-à-dire pas de conventions du tout.

La faculté pour la majorité du syndicat d'obliger les membres de la minorité paraissait oppressive et contraire au principe essentiel de la liberté contractuelle. M. Leroy-Beaulieu écrivait que s'il dépendait de la majorité d'une chambre syndicale d'obliger la minorité dans les règles de salaires ou de règlements industriels, « l'ancienne corporation avec tous ses abus serait rétablie. Il s'édifierait peu à peu quelques

centaines de Bastilles, qui ne laisseraient rien subsister de la liberté des transactions individuelles (1) ». Tout en applaudissant aux relations des chambres syndicales patronales et ouvrières, M. Leroy-Beaulieu n'admettait pas que la loi leur reconnût un pouvoir coercitif sur les membres dissidents.

La proposition Lockroy n'eut pas de suite et ne fut même pas discutée au Parlement.

Quelques années après, le gouvernement prenait l'initiative d'un projet de loi sur les syndicats professionnels. Le projet déposé sur le bureau de la Chambre, le 21 novembre 1880, par M. Cazot, Ministre de la Justice, est devenu la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels. Abrogeant à l'égard de ces groupements professionnels les articles 291 et suivants, 414 et suivants du Code pénal, la loi de 1884 les place dans une situation privilégiée par rapport aux autres associations. Ils ne sont plus jamais délictuels; ils se forment sans autorisation par quelques simples formalités administratives; ils jouissent d'une capacité assez étendue.

Plus récemment, la loi du 1^{er} juillet 1901 consacre d'une manière très générale la liberté d'association. On reconnaît généralement aux groupements professionnels la faculté d'opter pour l'une ou pour l'autre forme, syndicat ou association. La première exige plus de formalités, mais confère une capacité plus étendue. La seconde valide les groupements constitués en dehors des conditions de forme ou de fond requises par la loi de 1884.

Voilà les ouvriers et les patrons en possession de la liberté de se former en groupements non délictuels et revêtus de la personnalité civile. Cette législation de 1884 et de 1901 va permettre l'essor de la convention collective. Les relations se développent entre patrons et ouvriers, aboutissent à des réglementations amiables des conditions générales du travail.

C'est surtout à l'occasion des conflits que sont conclus les contrats collectifs, soit pour les prévenir, soit, le plus souvent, pour y mettre fin, pour terminer une grève, par exemple. A cet égard, la législation relative à la conciliation et à

(1) LEROY-BEAULIEU, dans *l'Economiste Français*, 1881.

l'arbitrage a exercé une heureuse influence sur le développement des contrats collectifs. Après la Révolution de février 1848, les coalitions ayant été tolérées pendant quelque temps par le gouvernement et les esprits étant très surexcités, les grèves et les conflits du travail avaient éclaté en grand nombre. La « Commission du Luxembourg », présidée par Louis Blanc, intervint fréquemment en vue de rapprocher patrons et ouvriers et facilita la conclusion d'accords en conciliation, de véritables conventions collectives. Lors de la discussion de la loi du 24 mai 1864, qui a modifié le régime des coalitions, le gouvernement avait proposé la tentative de conciliation obligatoire avant la cessation du travail, mais cette disposition a finalement été écartée.

La loi du 27 décembre 1892 a permis un large développement du contrat collectif. Elle n'institue pas l'arbitrage obligatoire, ni même, comme le projet de 1864, la tentative de conciliation obligatoire. Le juge de paix peut, sur l'initiative des parties, essayer de les concilier. Si une grève a éclaté, il est tenu d'office de procéder à la tentative de conciliation, en constituant, avec les délégués des parties, un comité de conciliation. Si l'entente ne se réalise pas par cette procédure, le préfet engage les parties à confier l'affaire à un arbitre. Si elles acceptent, la décision rendue par l'arbitre est obligatoire pour elles. Le juge de paix doit dresser procès-verbal des discussions qui ont eu lieu devant lui. Lorsque les parties se mettent d'accord, que la tentative de conciliation réussit, il intervient entre elles un véritable contrat collectif. Le procès-verbal authentique et signé des parties en précise les conditions et en conserve la preuve. De même la sentence arbitrale, d'avance acceptée par les parties qui se sont mises d'accord pour recourir à l'arbitrage, constitue une sorte de convention collective, préalablement ratifiée par les parties.

De l'application de la loi du 27 décembre 1892, comme de la liberté syndicale, sont donc issus un grand nombre de contrats collectifs. On en comptait environ un millier à la veille de la guerre. Comparé au nombre de conflits du travail qui ont éclaté pendant la période de trente années, 1884-1914,

ce chiffre n'est d'ailleurs pas bien considérable. Il faut remarquer, en outre, que le contrat collectif était plus souvent conclu à l'occasion d'un conflit imminent ou déjà né, pour le prévenir ou le faire cesser. Il n'avait donc guère rempli qu'une partie de son rôle, la partie favorisée par la loi de décembre 1892. Une autre partie, plus féconde, consiste à jouer le rôle de législation secondaire, de réglementation générale des conditions du travail, dominant le contrat de travail individuel. Cette fonction se conçoit en dehors de tout conflit actuel, comme moyen de régler la concurrence, de stabiliser les conditions de la production et la condition de la classe ouvrière, comme de les adapter aux fluctuations des circonstances. C'est, nous le verrons, sous cette physionomie quelque peu rajeunie qu'apparaîtra le contrat collectif pendant la guerre, avec les lois de 1915, de 1917 et de 1919, qui lui feront une place d'honneur dans la réglementation du salaire des ouvrières à domicile, de la semaine anglaise, de la journée de huit heures.

Mais pourquoi la convention collective n'a-t-elle pas atteint avant la guerre le développement que semblait mériter une institution destinée à améliorer et à stabiliser les rapports du capital et du travail ?

Ce phénomène assez surprenant à première vue s'explique par deux ordres de considérations. D'une part, l'absence de réglementation légale, d'autre part, une certaine hostilité des patrons.

Depuis la proposition Lockroy de 1876, aucun projet ou proposition de loi relatif au contrat collectif de travail n'avait abouti au vote d'un texte législatif. Il restait complètement du domaine de l'usage et de la pratique jurisprudentielle. Or, les tribunaux appelés à résoudre les questions juridiques très délicates et très nouvelles que soulevait la convention collective, sans avoir l'appui d'aucun texte, d'aucune loi organique, hésitaient, tâtonnaient, s'inspiraient des circonstances de fait, de considérations d'opportunité. Leurs décisions étaient souvent contradictoires ou marquées d'un esprit de méfiance ou d'hostilité contre une institution nouvelle. Les arrêts tendaient à enlever tout intérêt pratique à la conven-

tion collective, en lui refusant le caractère de contrat obligatoire pour les parties, lors de la conclusion des contrats individuels. La Cour de Cassation avait affirmé sa doctrine à cet égard, avec une particulière netteté, dans un arrêt du 2 août 1911. Une convention collective conclue entre la Chambre syndicale des limonadiers et restaurateurs de Lyon et le syndicat des employés de la même profession, avait supprimé pour les garçons l'obligation des *frais*. Un garçon de café, nommé Bayle, depuis de longues années employé chez un nommé Cordier, avait renoncé au bénéfice de la convention collective et accepté une retenue journalière à titre de frais. Puis, ayant changé d'avis, il demanda à son patron de lui rembourser ces retenues à partir du jour de la signature de la convention collective violée. Le patron s'y étant refusé, Bayle l'assigna devant le Conseil des prudhommes qui admit la validité de la convention dérogoire au contrat collectif. La Cour de Cassation, rejetant le pourvoi de Bayle, confirma la thèse du Conseil des prud'hommes. « Attendu qu'aucun principe juridique ne s'oppose à ce qu'un patron et un ouvrier appartenant, comme Cordier et Bayle dans l'espèce, à des syndicats signataires d'un contrat collectif, y dérogent par une convention individuelle, quand, sur le point auquel il est dérogé, ce contrat n'a pas par lui-même un caractère d'ordre public; attendu, dès lors, que c'est à bon droit que le jugement attaqué n'a pas accueilli le chef de la demande tendant à faire rendre à Cordier le montant des retenues faites à titre de frais (1). »

De même, la Chambre civile de la Cour de cassation, par un arrêt du 18 décembre 1908, admettait que le tarif fixant certains prix à façon, établi par une convention collective intervenue entre un syndicat patronal et un syndicat ouvrier, n'avait pas le caractère d'ordre public et que les parties, ouvriers ou patrons, pouvaient y déroger par un contrat de travail individuel. En conséquence, l'ouvrier qui avait accepté un salaire inférieur à celui du tarif établi par la convention collective n'était pas fondé à invoquer celle-ci pour obtenir un relèvement de salaire.

(1) Cass., 2 août 1911, *Bull. de l'Office du Travail*, 1911, p. 1093.

En refusant à la convention collective le caractère obligatoire, la Cour de cassation en faisait un instrument sans portée et d'une efficacité purement illusoire, puisqu'après la convention, les patrons ou les ouvriers signataires avaient le droit de la détruire par des contrats individuels. L'ouvrier, sollicité par le besoin, cédait facilement. Une fois la convention enfreinte par un patron, les autres, ne voulant pas produire à des conditions plus onéreuses, l'enfreignaient à leur tour. De la convention, il ne restait bientôt plus rien. Peut-être exacte au point de vue des principes juridiques, la thèse de la Cour Suprême annihilait en fait la convention collective et en entravait le développement.

Bien d'autres points essentiels restaient incertains; en admettant le caractère obligatoire du contrat collectif, à l'égard de quelles personnes existait cette obligation ? S'imposait-il aux tiers, non parties à la convention collective, qui traitaient avec un membre du syndicat signataire du contrat collectif ? Et quelles étaient les sanctions : un syndicat pouvait-il exercer l'action individuelle appartenant à ses membres ? Enfin, quand y avait-il convention collective ? Fallait-il un accord entre un syndicat patronal et un syndicat ouvrier, ou suffisait-il d'un accord entre un patron et un syndicat ouvrier, ou même entre un patron et ses ouvriers constitués en groupement de fait ? Autant de questions non tranchées par une loi, et qui mettaient l'institution tout entière de la convention collective à la merci des tâtonnements et des revirements de la jurisprudence.

En dehors de l'absence de dispositions légales, le développement de la convention collective se heurtait à l'hostilité des patrons. En fait, les transactions intervenues à la suite de grèves, tirent des circonstances mêmes qui les rendent nécessaires leur justification et ne sont guère discutées. Les objections s'adressent donc surtout à la convention collective envisagée sous l'autre aspect que nous lui avons assigné, celui d'une législation secondaire du travail. Comme c'est sous ce second aspect que la convention collective est le plus féconde, et comme c'est celui sous lequel nous la verrons surtout apparaître pendant la guerre, avec les lois de 1915, 1917 et

1919 déjà citées, il convient de nous y arrêter un moment.

L'hostilité des patrons contre les conventions collectives tient pour une bonne part à l'hostilité où ils tiennent les syndicats ouvriers. Ils n'acceptent pas volontiers d'entrer en pourparlers avec un organe qui s'élève en face de leur autorité autrefois unique et incontestée. Ils prétendent ne connaître que leurs ouvriers et ne traiter qu'avec eux. Il leur paraît déjà dur de traiter d'égal à égal avec un groupement de leur personnel, alors qu'ils sont habitués à le commander. Il leur répugne de conférer avec un syndicat qui comprend des gens qui leur sont étrangers. Ils contestent le droit des syndicats de se dire les représentants des ouvriers de la profession, sous prétexte que beaucoup de leurs membres seraient étrangers à cette profession.

Ces objections, comme celle tirée du caractère révolutionnaire des syndicats, sont tout au moins exagérées. A côté de certains groupements auxquels leur force numérique semble conférer tous les droits, l'immense majorité des syndicats ouvriers sont des organismes vraiment professionnels et représentatifs des membres de la profession. Le dédain des patrons à leur égard tend à s'atténuer, à mesure que se multiplient les relations mutuelles. Obligés d'entrer en composition en cas de conflit, les chefs d'industrie s'habituent à négocier avec les syndicats et ne peuvent plus affecter de méconnaître leur existence.

Plus sérieuse est l'objection tirée de l'irresponsabilité civile des syndicats. Une convention collective est conclue entre un patron et un syndicat ouvrier. Si le patron la viole, en embauchant, par exemple, un ouvrier, à un taux de salaire inférieur au tarif fixé par la convention collective, l'ouvrier et le syndicat pourront agir en dommages-intérêts contre l'employeur solvable. Mais si ce sont les ouvriers qui violent la convention, par exemple, en cessant le travail sans motif, le patron n'a aucun recours utile ni contre l'ouvrier, presque toujours insolvable, ni contre le syndicat, qui n'a pas de biens puisqu'il ne peut posséder que les immeubles nécessaires à son fonctionnement.

On a cherché un remède à cette irresponsabilité qui est de

nature à entraîner les syndicats dans une action irréfléchie. le projet de réforme de la loi de 1884 sur les syndicats, voté par la Chambre des députés, donne aux syndicats la pleine capacité d'acquérir des meubles et des immeubles à titre gratuit et à titre onéreux. Leur responsabilité civile serait donc effective, bien que le projet établisse l'insaisissabilité de certains biens syndicaux.

Il convient, d'ailleurs, de remarquer que le respect de la convention collective peut être une question de moralité et d'éducation syndicale autant qu'une question juridique. En Angleterre, les conventions collectives sont ordinairement appliquées loyalement, et le patrimoine des riches trade-unions n'est jamais affecté cependant à garantir leur responsabilité : il sert à leur fonctionnement et à l'organisation de caisses de secours.

Contre le contrat collectif, les industriels font encore valoir un autre argument. Un contrat collectif est une réglementation uniforme. Il ne peut tenir compte des diversités dans les modes de production et dans les procédés de travail. D'autre part, en uniformisant les conditions du travail, il encourage la médiocrité, catégorise la plus nombreuse, et supprime l'émulation chez les ouvriers d'élite, ce qui nuit à la productivité du travail. Il se retourne également contre l'ouvrier à rendement inférieur, âgé, moins adroit..., parce que l'industriel, payant tous ses ouvriers au même taux, choisira de préférence les bons ouvriers et négligera les autres.

Ce raisonnement repose sur une confusion de la convention collective et du contrat de travail. La convention collective n'est pas le contrat de travail. Elle ne le supprime pas ; elle ne tend pas à sa suppression, comme l'ont prétendu certains patrons. Elle est au-dessus du contrat individuel comme les lois sont au-dessus des contrats privés. Elle en limite seulement la liberté sans l'englober intégralement. Les salaires fixés par le contrat collectif, ce sont des salaires minima ; le patron reste libre d'embaucher des ouvriers d'élite à des conditions supérieures ; quant aux ouvriers inférieurs, des dispositions peuvent être prises à leur égard dans la convention collective (établissement de demi-salaires, par exemple). La

convention n'impose nullement l'uniformité absolue des conditions de travail. En Angleterre, par exemple, les tarifs du travail dans les mines de houille sont assez spécialisés pour s'adapter aux inégalités naturelles dans la production. Nous verrons que les comités de salaires institués par la loi de 1915 pour les industries à domicile du vêtement, ont arrêté des tarifs très complexes de salaires.

Nous en avons fini avec l'exposé des raisons qui empêchaient le contrat collectif de prendre avant la guerre tout son développement. Avant de décrire les horizons plus vastes que lui a ouverts la législation depuis la guerre, et de faire la théorie juridique de la convention collective telle qu'elle résulte de la loi du 25 mars 1919, il est bon de dire brièvement les raisons qui militent en faveur de cette extension du rôle du contrat collectif de travail.

La législation ouvrière, à partir de la seconde moitié du XIX^e siècle, se présente, nous l'avons vu, comme une réaction marquée contre l'individualisme économique absolu des physiocrates et de l'Assemblée Constituante. On s'est aperçu que la concurrence, en laissant complètement libre le jeu des intérêts particuliers, n'a pas toujours abouti, comme l'espérait l'école physiocratique, à des résultats conformes à l'intérêt général. D'autre part, on a remarqué que dans le contrat individuel de travail, la liberté absolue conduisait à l'oppression d'une des parties par l'autre. Obligé de travailler pour vivre, le salarié n'est pas dans un rapport économique d'égalité avec l'employeur, ce qui l'oblige à accepter les conditions que lui fait celui-ci. A la liberté des contrats, illusoire en matière de contrat de travail, se substitue en fait le contrat d'adhésion. L'industriel impose ses conditions, que l'ouvrier n'a qu'à accepter. Salaire réduit, longues journées de travail. Ces résultats sont contraires à la fois aux principes de liberté et d'égalité posés par la Révolution et à l'intérêt général. Il faut donc qu'une force intervienne; un contre-poids qui rétablisse l'équilibre rompu. On songe d'abord à la loi. Le législateur impose des limites à la libre concurrence. Il fixe les bornes de l'emploi des enfants, de la durée de la journée de travail des enfants et des femmes. On songe

aussi à l'association, mais les traditions révolutionnaires, les textes impériaux, la puissance patronale, entravent le mouvement. Il faut l'avènement définitif du suffrage universel pour réaliser le droit syndical et le droit d'association. Les ouvriers trouvent dans l'union le contre-poids à la supériorité de l'entrepreneur. Ils peuvent traiter d'égal à égal avec lui. Le contrat libre désormais reprend sa place, à côté de la loi, dont la mission s'atténue. Ils tendent à se combiner l'un avec l'autre.

Le rôle du contrat collectif est bien délimité. Il n'est pas le contrat de travail. Le contrat de travail engage tel ouvrier à faire tel travail pour tel patron et oblige le patron à lui verser tel salaire et à le faire travailler à telles conditions. Le contrat collectif n'entraîne pas ces obligations. Il est au-dessus du contrat de travail, et celui-ci en est la condition d'exécution. Les obligations que contient la convention collective devront être exécutées si le patron embauche un ouvrier; jusque-là, elles sont conditionnelles, éventuelles. On peut la comparer aux cahiers des clauses et conditions générales dans les marchés de fournitures. Ces clauses devront être insérées dans les marchés, le jour où ils seront passés; jusque-là, elles ne lient personne. La convention collective fixe donc les conditions générales du travail : salaire, durée, etc... Par le fait qu'elle oblige celui qui y a été partie, même à l'égard des tiers qui contractent avec lui, elle ressemble à la stipulation pour autrui. Par son caractère de réglementation générale, uniforme pour tous, elle se rapproche de la loi.

A un autre point de vue, elle dépasse le contrat de travail individuel par des clauses non conditionnelles, mais pures et simples : mesures relatives à la reprise du travail, à l'arbitrage, à la dénonciation de la convention, à la répression des fraudes à la convention, etc...

En uniformisant les conditions du travail, la convention collective tend à restreindre la concurrence entre ouvriers et la concurrence entre patrons. Elle tend à régulariser la production et à stabiliser la condition des travailleurs.

La convention collective présente sur le règlement d'atelier la grande supériorité d'être bilatérale et sur la loi celle

d'être contractuelle. La loi, par sa généralité, par sa procédure qui rend peu aisée son abrogation, n'a pas la souplesse de s'adapter comme la volonté des co-contractants aux diversités de situations et de circonstances. Il lui manque souvent les lumières de la compétence. Le contrat collectif réunit ces qualités de souplesse et de compétence. La loi conserve cependant son rôle : celui de fixer les grandes lignes communes, générales, en laissant au contrat collectif le soin d'exercer dans les détails d'application sa double qualité. Cette union de la loi et du contrat collectif, c'est la formule des lois sur le salaire des ouvrières à domicile, sur la semaine anglaise, sur la journée de huit heures. Nous allons en commenter l'application dans notre première partie.

PREMIÈRE PARTIE

DE LA FIXATION DU SALAIRE PAR LE PRINCIPE DU CONTRAT COLLECTIF

La matière du salaire est une de celles où l'idée de réglementation a rencontré les plus vives résistances. Tandis que dès 1844, la loi a apporté des limites à la durée du travail des enfants dans l'industrie, le salaire semble, encore aujourd'hui, le dernier refuge de la liberté individuelle de contracter. La loi sacrée de l'offre et de la demande, pilier de l'école libérale, paraît devoir constituer la seule base de détermination du taux du salaire, et l'idée d'un salaire minimum effraie des économistes même assez avancés.

Dans quelques cas particuliers, le législateur ou le gouvernement ont cru devoir faire brèche au principe de la liberté des salaires. Mais comme s'ils redoutaient d'attenter à une règle sacro-sainte, ils n'ont pas voulu l'abandonner tout à fait. Ils ont fait d'intéressantes applications de l'idée du contrat collectif, et c'est à ce point de vue que nous devons examiner ces applications. Ils ont rejeté comme impraticable l'idée du juste salaire, fixé d'après les besoins de l'ouvrier et de sa famille, pour s'en tenir à la conception du salaire courant.

Bien qu'antérieure à la guerre, dans son principe, nous croyons devoir rappeler l'application faite de cette idée par M. Millerand dans les décrets du 10 août 1899, qui portent son nom. Ces décrets stipulent au profit des ouvriers employés par les entrepreneurs de travaux publics des conditions de travail minima. Notamment, en vue de remédier au danger que présentent les marchés passés par adjudication au rabais, dans lesquels l'adjudicataire, qui a proposé une rémunération très peu élevée pour obtenir le marché, cherche à se rattraper en payant à ses ouvriers de bas salaires, les décrets Millerand imposent aux entrepreneurs des travaux de l'Etat, des départements et des communes, l'obligation de donner

à leur personnel un taux de salaire minimum, équivalent au salaire couramment appliqué pour la même profession dans la région, au salaire « normal et courant ».

(Comment est déterminé ce salaire courant ?

C'est ici qu'apparaît l'application du principe du contrat collectif.

Les expressions de salaire « normal et courant » pourraient être interprétées de différentes manières. On pourrait entendre « normal » comme s'opposant à « courant » et se rapprochant de l'idée de juste salaire, ou bien considérer les mots normal et courant comme une redondance et envisager comme salaire normal, *in concentro* et non *in abstracto*, le salaire courant.

Quoi qu'il en soit, les décrets Millerand ont, entre autres objets, celui d'assurer aux ouvriers de l'entreprise de travaux publics un salaire conforme à la moyenne des salaires payés par l'entreprise privée. Mais comme ces salaires, s'ils résultent de contrats individuels, peuvent avoir été fixés à un taux trop faible, par suite de l'infériorité de l'ouvrier isolé en face du patron, les décrets Millerand décident, art. 4, que l'Administration qui fait exécuter les travaux devra, autant que possible, conformer les salaires aux clauses des accords existant entre syndicats patronaux et syndicats ouvriers de la même région et de la même profession. Le salaire fixé par une convention collective où patron et ouvriers traitent d'égal à égal est apparu à l'auteur des décrets de 1899 constituant à la fois un salaire courant et un salaire minimum normal.

La procédure de détermination du taux de ce salaire (art. 4 des décrets) est la suivante : Les décrets posent le principe que les ouvriers de l'adjudicataire devront toucher au moins le taux du salaire couramment appliqué dans la région et dans la profession. L'Administration intéressée dresse un bordereau des salaires qui seront obligatoires pour l'entrepreneur. S'il existe un contrat collectif de travail entre les syndicats ouvriers et patronaux de la région et de la profession, l'Administration devra s'y référer. Dans ce cas, la Commission des salaires n'aura qu'à transporter au bordereau les chiffres qui figurent au contrat collectif. Des commissions mixtes, compo-

sées de patrons et d'ouvriers, ont la mission de constater les prix de salaire courant, et d'après ces constatations, la Commission de revision des cahiers des charges dresse le bordereau des salaires qui s'imposeront comme minima à l'adjudicataire des travaux publics.

En exécution de ces prescriptions, des bordereaux, fixant le taux des salaires par catégories d'ouvriers et la durée normale de la journée de travail, ont été dressés par la Commission de révision et approuvés les 4 février 1907 (1); 20 janvier 1908 (2), 2 février 1909 (3) et 1910 (4), le 17 juin 1913 pour les travaux du bâtiment à Paris et dans le département de la Seine (5).

Depuis la guerre, le Ministre du Travail, par une circulaire en date du 10 janvier 1919 (6), a appelé l'attention des préfets sur l'urgence que présentait l'établissement de bordereaux de salaires applicables à toutes les administrations publiques, appelées à faire exécuter des travaux dans les régions libérées, et aux entrepreneurs traitant avec ces administrations.

D'autre part, en prévision des travaux qui allaient être organisés pour le compte des services publics sur divers points du territoire, il a demandé aux préfets d'un certain nombre de départements, si les commissions administratives prévues pour l'application des décrets du 10 août 1899, avaient récemment établi des bordereaux de salaires pour les divers travaux envisagés. Dans la négative, il invitait les préfets à réunir le plus tôt possible les commissions mixtes et la commission administrative, en vue d'établir ces bordereaux.

En exécution de ces prescriptions, des bordereaux de salaires ont été établis :

dans la Meuse, pour les chantiers de travaux publics et de construction, par la Commission mixte le 11 mars 1919;

(1) *Bull. du Minist. du Travail*, 1907, p. 461.

(2) *Op. cit.*, 1909, p. 664.

(3) *Op. cit.*, 1909, p. 664.

(4) *Op. cit.*, 1911, p. 488.

(5) *Op. cit.*, 1915, p. 54.

(6) *Op. cit.*, 1919, p. 85.

dans le Nord, pour la métallurgie de Lille, bordereau proposé par la Commission mixte le 3 février 1919 et arrêté par la Commission administrative le 10 février; pour diverses professions du bâtiment par la Commission mixte, le 18 janvier 1919, et arrêté par la Commission administrative le 10 février;

dans l'Oise, pour les travaux publics et la construction, et pour les conducteurs de voitures automobiles (Commission administrative, 26 mars);

dans la Somme, pour le bâtiment et les conducteurs de voitures automobiles (Commission administrative, 15 mars);

Pour le taux normal des salaires et la durée normale et courante de la journée de travail :

dans l'Ain, pour la construction, le bâtiment, le terrassement, arrêté préfectoral du 1^{er} avril 1919;

dans l'Isère, pour les mêmes entreprises et les ouvriers de l'Intendance (Commission administrative, 31 mars). Ce bordereau prévoit, pour « les ouvriers dont les aptitudes physiques ou professionnelles ne permettraient pas le classement dans l'une des catégories ci-dessus », un salaire moindre, ne pouvant être inférieur de plus de 30 % aux salaires normaux;

dans la Loire-Inférieure, les tarifs de salaires pour les chantiers de travaux publics et de construction, arrêté préfectoral du 23 janvier 1919;

dans le Rhône, pour les industries du bâtiment, les salaires normaux et la durée normale de la journée de travail, arrêté préfectoral du 5 mars 1919 (1).

Pour le bâtiment, le terrassement, les services automobiles :

dans les Ardennes, Commission administrative, 21 mars et dans la Marne, Commission mixte, 12 avril et Commission administrative, 30 juillet;

dans les Vosges, pour le bâtiment et la mécanique générale, Commission du 31 mars;

dans la Haute-Marne, pour les Ponts et Chaussées, bordereau du 11 avril 1919 (2);

(1) Sur ces divers bordereaux, v. *op. cit.*, 1919, p. 66 et suiv

(2) Sur ces bordereaux, *op. cit.*, 1919, p. 210 et suiv.

dans la Meurthe-et-Moselle, pour la mécanique, Commission mixte, 26 juillet;

dans la Haute-Garonne, pour le bâtiment et le terrassement, Commission administrative, 1^{er} juillet, atelier de fabrication de Toulouse, 29 mars;

dans la Seine, pour la constatation du salaire normal et courant et la durée normale et courante de la journée de travail des ouvriers plombiers, couvreurs, zingueurs; Commission mixte du 2 juillet, et charpentiers en bois, Commission mixte du 10 juillet (1).

Plus récemment, l'Angleterre a adopté l'idée du salaire minimum fixé par contrat collectif dans les marchés de travaux publics. D'après une résolution votée par la Chambre des Communes, le 10 mai 1909, les entrepreneurs de travaux publics sont tenus de payer à leurs ouvriers un certain taux de salaire et de les employer pendant une certaine durée de travail, dans des conditions au moins aussi favorables que les taux de salaires et la durée de travail acceptés par l'accord des patrons et des trade-unions.

En dehors de la situation des ouvriers employés dans les travaux publics donnés à l'adjudication, plus digne encore d'attirer l'attention des pouvoirs publics était la situation des ouvrières travaillant à domicile pour un entrepreneur. Leur condition misérable, exprimée par les Anglais sous le nom pittoresque de *Système de la sueur* (*Sweating-system*), résulte avant tout de l'insuffisance dérisoire du salaire, qui pousse ces ouvrières à prolonger au delà de toute limite raisonnable la durée du travail quotidien, dans des locaux d'habitation privés d'air et de lumière. Ce taux extrêmement bas des salaires tient à la concurrence formidable que se font ces travailleuses, dont certaines, occupées dans leur ménage, ne demandent au travail à domicile qu'un salaire d'appoint au salaire du mari. D'autre part, des ouvrières sont les victimes du contrat purement individuel. Elles sont livrées à elles-mêmes; elles ne se connaissent pas, elles ne veulent même pas toujours qu'on sache au dehors qu'elles travaillent. Aussi,

(1) Sur ces divers bordereaux, *op. cit.*, 1919, p. 293 et suiv.

malgré leur force numérique considérable, — on estime à environ 2 millions le nombre des travailleurs et travailleuses à domicile en France, — n'ont-elles aucune puissance économique; elles ne forment pas d'organisations corporatives, qui leur permettent de traiter d'égal à égal avec les entrepreneurs.

Cette absence de groupements professionnels rend très difficile l'amélioration de la condition de ces ouvrières. Le législateur a pensé à un système analogue à celui des décrets Millerand de 1899; mais comme les travailleuses à domicile ne sont pas groupées, comment établir un taux de salaire normal et courant? Il a fallu commencer par admettre le principe d'un contrat collectif obligatoire qui fixerait ce salaire par assimilation avec d'autres industries.

L'idée a d'abord été appliquée en Australie, où le principe du minimum de salaire a été plus vite accepté qu'en France. A côté de Cours d'arbitrage, ont été institués des comités mixtes de salaires. En 1896, le Gouvernement de la Colonie de Victoria imposa aux salariés travaillant à domicile un contrat collectif obligatoire. Des comités de salaires, composés d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers, furent institués; la présidence appartenait à des individus désignés soit par le gouvernement, soit par les membres de ces comités. Ces comités mixtes eurent pour mission d'arrêter des tarifs de salaires, qui formèrent la base des contrats individuels et le minimum au-dessous duquel les entrepreneurs faisant travailler à domicile ne pourraient descendre. Ainsi désormais, préalable au contrat individuel, il y avait un tarif de salaire minimum obligatoire, établi par l'accord de patrons et d'ouvriers, c'est-à-dire une véritable convention collective.

De la colonie de Victoria, l'institution des comités de salaires s'est répandue dans les autres colonies et le principe du tarif obligatoire, constituant un minimum de salaire, établi par des comités mixtes, est aujourd'hui très généralement appliqué dans les colonies d'Australie.

L'Angleterre, après avoir suivi en mai 1909, l'exemple des décrets Millerand, a, bientôt après, suivi l'exemple des colonies australiennes. Une loi du mois d'octobre 1909 a institué

des « *trade-boards* », comités mixtes composés de patrons et d'ouvriers en nombre égal, ayant la mission de fixer le minimum de salaire obligatoire dans le travail à domicile. Des comités mixtes de salaires ont été également créés, en 1912, dans les mines de charbon.

Le principe du salaire minimum obligatoire n'a pas été accepté sans résistance en France. Et il faut attendre la guerre pour trouver un texte qui adopte le système déjà depuis longtemps pratiqué en Australie, texte d'une portée d'application d'ailleurs très restreinte, mais qui n'en est pas moins fort important, par la consécration qu'il donne au principe du salaire minimum obligatoire établi par contrat collectif.

La loi du 10 juillet 1915 relative au salaire des ouvrières à domicile, dans l'industrie du vêtement, est sortie d'un projet de loi présenté à la Chambre des députés par les Ministres du travail et de la justice, le 7 novembre 1911. Renvoyé à la Commission du travail, ce projet fut l'objet d'un rapport déposé par M. Berthod, au nom de cette commission, le 20 janvier 1913. Adopté sans long débat par la Chambre des députés, après déclaration de l'urgence dans la 2^e séance du 13 novembre 1913, le projet fut transmis le 16 décembre au Sénat (1), qui le renvoya à ses bureaux. Une commission fut nommée le 26 décembre 1913, au nom de laquelle M. Jean Morel déposa un rapport sur le bureau du Sénat, le 30 mars 1914 (2). Le projet fut adopté par le Sénat en juillet 1915, la loi promulguée le 10 juillet fut publiée au *Journal Officiel* le 11 juillet 1915 (3).

La loi du 10 juillet 1915 a été insérée au Code du travail et de la prévoyance sociale, dont elle modifie les titres III et V du livre premier et dont elle forme les articles 33 à 33 n, 34, 34 a et 99 a, livre 1^{er}.

La loi du 10 juillet 1915 s'applique, d'après l'article 33, « à toutes les ouvrières exécutant à domicile des travaux de vêtements, chapeaux, chaussures, lingerie en tous genres, broderies, dentelles, plumes, fleurs artificielles et tous autres tra-

(1) J. O. *Doc. parlem.* Sénat, n° 453.

(2) J. O. *Doc. parlem.* Sénat, n° 207, p. 570.

(3) J. O., 11 juillet 1915, p. 4698.

vaux rentrant dans l'industrie du vêtement ». Cette dernière formule est assez générale : toute ouvrière à domicile dans l'industrie du vêtement est protégée par la loi.

Par une méthode législative originale, et qui sera appliquée à nouveau par la loi de 1917 sur la semaine anglaise, le législateur a voulu donner une grande élasticité à ses dispositions protectrices du travail à domicile. Il a admis le principe de l'extension de la portée de la loi par simple mesure administrative : cette méthode permet au Gouvernement de combler les lacunes d'une loi assez étroite dans sa portée de principe et de l'adapter aux besoins de la pratique. C'est surtout dans l'industrie du vêtement que les effets du *sweating system* étaient déplorables et le législateur a voulu statuer sur le *quod plerumque fit*. Mais si les abus de ce système se manifestaient dans d'autres branches d'industrie, il laisse au pouvoir exécutif la faculté d'étendre au personnel de ces industries la protection de la loi.

Ainsi, aux termes de l'article 33 m, les dispositions des articles 33 a à 33 m peuvent être rendues applicables à des ouvrières à domicile appartenant à d'autres industries non visées à l'article 33, par un règlement d'administration publique, après avis du Conseil supérieur du travail.

D'autre part, si la loi s'applique en principe aux ouvrières, les ouvriers peuvent en demander le bénéfice : « Dans le cas où des ouvriers appartenant aux industries visées à l'article 33 et exécutant à domicile les mêmes travaux que les ouvrières recevraient un salaire inférieur au minimum établi pour celles-ci, le relèvement de ce salaire jusqu'à concurrence dudit minimum pourra être demandé devant les Conseils de prud'hommes ou en justice de paix, dans les mêmes conditions que pour les ouvrières elles-mêmes ».

Pour déterminer le rôle attribué au contrat collectif par la loi de 1915, il est nécessaire d'exposer rapidement l'économie générale de ses dispositions.

Le principe de la loi est l'obligation pour l'entrepreneur de payer pour le travail à façon à domicile un salaire égal à un certain minimum :

« Art. 33 d. — Les prix de façon applicables au travail à

domicile doivent être tels qu'ils permettent à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner en dix heures un salaire égal à un minimum déterminé par les Conseils du travail ou, à leur défaut, par les comités de salaires, pour la profession ou pour la région, dans les conditions indiquées aux articles 33 e, 33 f et 33 g, ci-après. »

Pour assurer l'exécution de la loi, les entrepreneurs faisant travailler à domicile sont assujettis par les articles 33 a, b, et c, à certaines formalités qu'il suffit ici d'énumérer : informer l'inspecteur du travail ; tenir registre des noms et adresses des ouvrières à domicile ; afficher les prix en permanence dans les locaux d'attente, les locaux de remise des matières premières et de réception des marchandises, remettre à l'ouvrière, au moment de la remise du travail à exécuter, un bulletin à souche ou un carnet indiquant la nature, la quantité du travail, la date, les prix, la nature et la valeur des fournitures imposées. Lors de la livraison du travail des mentions sont portées au bulletin ou carnet, indiquant notamment la rémunération acquise et payée à l'ouvrière et les frais laissés à sa charge.

Le fabricant doit garder les souches et registres pendant un an et les tenir à la disposition de l'inspecteur.

Ces prescriptions sont sanctionnées par des amendes de simple police et, en cas de récidive, correctionnelles, avec application du cumul en cas de pluralité de contraventions.

Les formalités administratives ont pour objet de permettre aux ouvrières, aux syndicats ouvriers et aux inspecteurs du travail de vérifier si le salaire promis et payé par l'entrepreneur est au moins égal au salaire minimum.

Comment est déterminé le salaire minimum ?

La loi distingue deux cas :

Ou bien il existe dans la profession et dans la région un Conseil du travail ou bien il n'en existe pas.

S'il existe des Conseils du travail, ils constatent le taux du salaire quotidien habituellement payé dans la région aux ouvrières de même profession et d'habileté moyenne travaillant en atelier, à l'heure ou à la journée, et exécutant les divers

travaux courants de la profession. Ils déterminent d'après ce chiffre le salaire minimum.

Si, dans la région et la profession envisagées, le travail à domicile existe seul, les Conseils du travail fixent le minimum d'après le salaire moyen des ouvrières en atelier exécutant des travaux analogues dans la région ou dans d'autres régions similaires, ou d'après le salaire habituellement payé à la journalière dans la région.

Le minimum ainsi établi est révisé au moins tous les trois ans.

A défaut de Conseil du travail, le salaire minimum est établi par un comité mixte. C'est ici qu'intervient l'idée de contrat collectif. Un organe composé en nombre égal de patrons et d'ouvriers arrête un chiffre minimum de salaire, qui sera la base des contrats individuels de travail passés entre l'entrepreneur et l'ouvrière à domicile. Le Comité mixte joue ici le rôle d'un véritable petit syndicat mixte de patrons et d'ouvriers qui arrête les clauses d'une convention collective.

Ce Comité mixte porte le nom de Comité des salaires des ouvrières à domicile. Il siège au chef-lieu du département. Il se compose de deux à quatre ouvriers ou ouvrières et d'un nombre égal de patrons, appartenant les uns et les autres aux industries visées par la loi.

Les membres de ces Comités ne sont pas élus directement par les ouvriers ou les patrons. Ils sont choisis par les présidents et vice-présidents de section des conseils de prud'hommes existant dans le département. Comme les prud'hommes sont eux-mêmes élus par les ouvriers et les patrons, c'est donc le principe du suffrage indirect à deux degrés qui préside à la désignation des membres des Comités de salaires. Cette méthode met la désignation à l'abri des agitations et constitue une garantie de pondération et d'impartialité des membres du Comité.

S'il n'y a pas de Conseil de prud'hommes compétent dans le département, ou si les présidents et vice-présidents de section n'ont pu réaliser un accord sur le choix des membres du Comité, ceux-ci sont désignés par le président du Tribunal civil.

Le Comité comprend, en outre, le juge de paix ou le plus ancien des juges de paix en fonctions du chef-lieu du département, qui en est de droit président.

Ce comité des salaires, petit syndicat mixte présidé par le juge de paix, exerce les attributions des Conseils du travail et détermine, suivant la même procédure, les taux de salaires minima (art. 33 f).

A défaut du Conseil du travail, sont institués, à côté des Comités de salaires, un ou plusieurs comités professionnels d'expertise, suivant le même principe du recrutement mixte. Chacun de ces Comités comprend deux ouvrières et deux patrons (hommes ou femmes) appartenant aux industries du vêtement et exerçant leur profession dans le département. Les membres de ces Comités sont désignés, comme ceux des Comités de salaires, par la réunion des présidents et des vice-présidents de section des Conseils de prud'hommes fonctionnant dans le département. S'il n'existe pas de Conseil de prud'hommes, ils sont désignés par le préfet.

Le rôle des Comités professionnels d'expertise complète celui des Comités de salaires. Il concerne les travaux effectués en série. Il est purement technique et ne touche pas directement à la question du salaire mais à celle du temps. Quand il existe des Conseils du travail, ceux-ci réunissent l'une et l'autre fonctions. Les Comités professionnels d'expertise ont pour mission de dresser, d'office ou sur la demande du Gouvernement, des Conseils des prud'hommes ou des unions professionnelles intéressées, « avec toute la précision possible, le tableau du temps nécessaire à l'exécution des travaux en série pour les divers articles et les diverses catégories d'ouvrières dans les professions et les régions où s'étendent leurs attributions ».

Ainsi, pour les travaux exécutés en série, le minimum de salaire est déterminé par le « prix minimum du salaire à l'heure fixé par les Comités de salaires, multiplié par le nombre d'heures nécessaires à l'exécution du travail afférent à ces articles ».

En outre, les Comités professionnels d'expertise peuvent être consultés par les juridictions, sur l'évaluation du temps

nécessaire à l'exécution des travaux à la pièce, non compris dans les tableaux des travaux en série.

Voilà le minimum de salaire ainsi déterminé. Contre cette décision rendue par des organes d'origine corporative et qui, émanant des Comités de salaires et d'expertise, présente un caractère à proprement parler contractuel, la loi a prévu un appel devant une Commission centrale (art. 33 h).

La Commission centrale siège au Ministère du Travail. Elle est ainsi constituée :

Deux membres (un patron et un ouvrier) du Conseil du travail ou du Comité départemental qui a déterminé le salaire minimum ;

Les deux représentants (patron et ouvrier) de la profession au Conseil supérieur du travail ;

Deux prud'hommes (un patron et un ouvrier) élus pour trois ans par l'ensemble des Conseils de prud'hommes ;

Un enquêteur permanent de l'Office du travail désigné par le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, qui remplit les fonctions de secrétaire de la Commission avec voix délibérative.

La Commission centrale est présidée de droit par un membre de la Cour de cassation, désigné par celle-ci pour trois ans avec voix prépondérante en cas de partage des votes.

La Commission centrale statue en dernier ressort sur les protestations contre les décisions relatives à la fixation des minima de salaires prises par les Conseils du travail et les Comités de salaires et d'expertises. Ces décisions sont publiées par le préfet, et insérées notamment au recueil des actes administratifs du département. Le recours peut être formé dans les trois mois de cette publication, soit par le Gouvernement, soit par toute association professionnelle, soit par toute personne intéressée dans la profession.

Le minimum de salaire devient obligatoire dans le ressort du Conseil du travail ou du comité départemental qui l'a établi, après l'expiration du délai de trois mois ou après la décision de la Commission centrale.

En résumé, les différents organes appelés par la loi du 10 juillet 1915 à fixer le taux du salaire minimum du travail à

domicile, soit à la journée, soit aux pièces, par leur composition mixte comportant un nombre égal de patrons et d'ouvriers, peuvent être considérés comme de véritables petits syndicats mixtes représentant les patrons et les ouvriers. Les décisions prises par ces organes ont donc bien le caractère de véritables contrats entre deux parties, de véritables conventions collectives.

Une fois le salaire minimum fixé par cette espèce de convention collective, il faut en assurer la sanction. En la réglementant, la loi de 1915 témoigne que les décisions ont un caractère juridique obligatoire. Alors que la jurisprudence hésitait sur la valeur obligatoire de la convention collective, le législateur, soucieux d'assurer aux ouvrières à domicile de l'industrie du vêtement une protection particulièrement indispensable, a sanctionné les véritables conventions collectives que constituent les décisions fixant le tarif minimum des salaires. Il importe d'en dire quelques mots, car les dispositions de la loi à cet égard ont eu pour résultat, à une époque où la nature contractuelle et la force obligatoire de la convention collective étaient contestées, d'assurer l'exécution des décisions des organes mixtes qui constituent à proprement parler des conventions collectives.

En dehors des sanctions pénales, la loi de 1915 prévoit des sanctions civiles quand le salaire attribué ou payé par le patron est inférieur au salaire courant déterminé dans les conditions établies par la loi; l'ouvrière jouit de la faculté de réclamer le surplus devant le juge de paix ou le Conseil des prud'hommes, dans un délai de 15 jours.

Au sujet du droit d'exercer cette action, le législateur a organisé une action spéciale. A qui donner le pouvoir d'agir? Les ouvrières ne sont pas groupées; elles s'ignorent les unes les autres. Elles n'oseront pas demander des dommages-intérêts, de sorte que le patron peut agir. C'est pourquoi la loi de 1915 appelle les groupements à protester en justice. Aux termes de l'article 33 k, « les associations autorisées à cet effet par décret rendu sur la proposition du Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale et les Syndicats professionnels existant dans la région pour les industries visées à l'ar-

ticle 33, même s'ils sont composés en totalité ou en partie d'ouvriers travaillant en atelier, peuvent exercer une action civile basée sur l'inobservation de la présente loi, sans avoir à justifier d'un préjudice, à charge, si le défendeur le requiert, de donner caution..... La disposition qui précède, ajoute l'article 33 k, *in fine*, ne porte pas atteinte aux droits reconnus par les lois antérieures aux syndicats professionnels ».

La loi accorde aux syndicats et aux associations le droit de réclamer en justice des dommages-intérêts. Mais le groupement, au lieu d'agir dans son intérêt propre, dans l'intérêt général, peut être tenté également de se substituer à l'ouvrière qui n'agit pas, et d'exercer à sa place l'action qui lui appartient à elle.

Les tribunaux saisis ont cependant statué en sens contraire. Une ouvrière travaillant à domicile avait accepté un salaire inférieur au tarif légal. Elle s'abstint d'agir. Une association régulièrement organisée, l'*Office français du travail à domicile*, demanda la condamnation de l'entrepreneur à des dommages-intérêts, et au paiement de la différence entre le salaire versé et le minimum légal. Le Conseil des prud'hommes de la Seine avait admis que l'action était recevable. Le Tribunal de la Seine statua en sens inverse et sa décision fut approuvée par la Cour de Cassation (1).

Cette interprétation paraît conforme aux travaux préparatoires de la loi de 1915. Mais ses résultats laissent l'ouvrière sans protection vraiment efficace. L'ouvrière hésitera souvent à agir. Il faut donc que quelqu'un prenne sa place. L'esprit de la loi, protectrice de la femme, est que le groupement professionnel autorisé ait le droit d'intervenir non seulement dans l'intérêt de la corporation, mais aussi dans l'intérêt personnel de l'assujetti. La compétence apparaît au profit des Conseils de prud'hommes et des juges de paix.

La détermination du salaire minimum est donc faite par une véritable convention collective, et celle-ci est juridiquement garantie par l'application des mesures de coercition et le droit d'action des syndicats. L'idée de contrat collectif est

(1) Cass. civ., 28 juin 1919, *Gaz. du Palais*, 11 novembre 1919. p. 173.

donc bien nette tant au point de vue de la fixation des contrats de salaire qu'au point de vue de la sanction.

Aussitôt après la promulgation de la loi du 10 juillet 1915, des Comités de salaires et d'expertise ont été constitués à défaut de Conseils du travail, qui n'existent pas dans l'industrie du vêtement. Ils ont arrêté les chiffres de salaire minimum; des tarifs de salaire ont été faits presque partout. On peut consulter à cet égard les numéros du Bulletin du Ministère du travail, depuis septembre 1915. Les divers fascicules ont rendu compte des décisions des Comités. D'autre part, les résultats de leurs travaux ont été consignés dans le même Bulletin. Cette publication indique en une description sommaire les résultats déjà réalisés par l'application de la loi. Ces statistiques témoignent que la loi de 1915 entre progressivement dans les mœurs. En 1916, 5.576 fabricants, commissionnaires ou intermédiaires, lui étaient soumis, avec 208.000 ouvrières environ; en 1917, le nombre des fabricants, commissionnaires ou intermédiaires atteignait 6.455 et le nombre des ouvrières dépassait 215.000. Au 1^{er} octobre 1918 (date de la dernière statistique générale parue), les salaires minima étaient obligatoires dans tous les départements, à l'exception du Gard, pour tous les salaires; de l'Aude, de l'Aveyron, de la Lozère et du Tarn, pour la confection militaire; de l'Ille-et-Vilaine, pour l'industrie de la petite fleur.

Il avait été constitué des Comités d'expertise dans tous les départements, sauf l'Ain, l'Indre-et-Loire, le Maine-et-Loire, les Deux-Sèvres. Le nombre total s'élevait à 295, compétents pour une ou plusieurs professions, pour un département ou des circonscriptions diverses (1).

La Commission centrale a eu à statuer sur un certain nombre de protestations des Comités de salaires et d'expertise. Entre autres considérants, elle a rejeté la fixation du salaire minimum d'après le principe du salaire vital, que la loi de 1915 n'a pas pris en considération (2). Une autre décision a

(1) *Bull. de l'Off. du Travail*. Résultats, au 1^{er} Oct. 1918, de l'application de la loi du 10 juillet 1915, p. 362.

(2) Commission centrale, décision du 11 février 1918, *Bulletin* 1918, p. 71.

approuvé le taux fixé à un chiffre plus élevé que celui du bordereau de salaires établi par application du décret du 10 août 1899 (1).

Quant aux actions civiles nées de l'insuffisance de salaire, des actions ont été intentées en dommages-intérêts par des syndicats (2). Jusqu'en juillet 1917, aucune action n'avait, au contraire, été exercée par les Associations autorisées à cet effet, et qui étaient au nombre de trois :

L'Office français du travail à domicile, rue de la Sorbonne, 16, à Paris (3).

La Ligue Sociale d'acheteurs de France, sur Serpente, 28, à Paris (4).

La Fédération d'organismes du travail pour améliorer les conditions du travail féminin, avenue Victoria, 3, à Paris (5).

L'Office français du travail à domicile intervint postérieurement, au nom de 15 ouvrières travaillant pour le compte de la Maison P. Bailly et C^{ie}, et obtint du Conseil des prud'hommes de la Seine, par un jugement du 23 novembre 1917 :

1° au profit des ouvrières, le paiement de la différence entre le salaire versé et le salaire légal ; en sus, des dommages-intérêts ;

2° à son profit, des dommages-intérêts ;

3° le paiement de la différence à toutes les ouvrières s'étant trouvées dans la même situation au cours de la même période.

Le 19 avril 1918, le tribunal de la Seine a réformé ce jugement, ne maintenant que les dommages-intérêts au profit de l'*Office Français* « attendu que l'action qui est donnée par la loi de 1915 aux syndicats professionnels et aux associations autorisées comme l'Office du travail à domicile, est une action qui leur est propre, distincte de l'action individuelle qui appartient aux ouvrières lésées et que celles-ci peuvent exercer

(1) Commission centrale, décision du 7 juillet 1917, *Bull.* 1917, p. 404.

(2) Le *Bulletin* 1917, p. 239, n'en donne pas le nombre.

(3) Décret du 24 nov. 1915, *J. O.*, 27 mai 1915, p. 4708.

(4) Décret du 9 mai 1916, *J. O.*, 19 mai 1916, p. 4708.

(5) Décret du 17 avril 1917, *J. O.*, 20 avril 1917, p. 3135.

en leur propre nom...» que l'article 33 k « ne leur a nullement donné le droit de se substituer aux ouvrières, ni conféré le mandat légal d'exercer en leur lieu et place, à leur nom ou même malgré elles l'action qui leur est personnelle et d'obtenir ainsi une condamnation au profit de tierces personnes qui ne la requièrent pas....» (1).

Enfin, le caractère obligatoire du tarif minimum fixé par l'accord collectif a été affirmé par une sentence du Conseil des prud'hommes de la Seine, du 8 juin 1917, qui, à l'occasion d'une contestation concernant un prix de façon, a décidé que le contrat intervenu entre une entreprise et son client ne pouvait faire échec à l'application des dispositions protectrices de la loi du 10 juillet 1915 (2).

Le Bulletin du Ministère du travail donne le relevé par départements et par professions, des taux de salaires minima arrêtés par les Comités de salaires (3).

Par ces statistiques, on peut juger du développement pris par le principe de la convention collective en matière de salaire, pour le plus grand avantage des ouvrières travaillant à domicile dans l'industrie du vêtement.

(1) *Bulletin* 1918, p. 372.

(2) *Bulletin* 1917, p. 554.

(3) *Bulletin* 1918, p. 374 à 383.

LA CONVENTION COLLECTIVE

et

LA SEMAINE ANGLAISE

Dans les décrets du 10 août 1899 et la loi du 10 juillet 1915, nous avons vu adopté le principe d'un salaire minimum, fixé par des commissions mixtes suivant le principe du contrat collectif. Avec la loi de 1917 sur le repos du samedi après-midi et la loi de 1919 sur la journée de huit heures, nous allons trouver des applications plus directes de la convention collective. Au lieu de demander à des sortes de petits syndicats de concourir à la détermination de salaires de base, le législateur, dans ces nouveaux textes, hausse les syndicats presque à son propre niveau. Il laisse au pouvoir réglementaire le soin de fixer le champ d'application des dispositions qu'il édicte et il fait de la convention collective l'auxiliaire de l'autorité réglementaire.

Nous n'avons pas à insister ici sur la théorie de la semaine anglaise. Cette institution, qui tire son nom de la pratique assez générale en Angleterre, où le plus grand nombre des travailleurs bénéficient du repos du samedi après-midi, apparaît comme le complément nécessaire du repos du dimanche. Quand le travail a lieu six jours pleins par semaine, il y a des travaux de réparation ou de nettoyage qui doivent forcément se faire le dimanche, quand le personnel ne vient pas à l'usine ou la clientèle au magasin. Certains travailleurs sont donc privés du repos du dimanche.

D'autre part, l'ouvrier, l'employé qui fait par semaine six journées pleines ne trouve que le dimanche pour les travaux de propreté ou d'entretien personnel. La femme, surtout, a besoin de donner au ménage, aux enfants, les soins que pendant la semaine elle n'a pas eu le loisir de leur apporter. Dès lors, le repos du dimanche n'est qu'un repos à l'usine ou au magasin, mais il est un travail dans le ménage. La femme ne

peut jouir de son dimanche avec son mari; celui-ci va au cabaret; les enfants jouent dans la rue. Si le travail du salarié cesse le samedi à midi, ces travaux de la maison peuvent s'effectuer dans l'après-midi du samedi. Le dimanche est donc bien un jour de repos, de réunion effective de tous les membres de la famille.

Aussi le principe de la semaine anglaise, qui a été assez long à s'acclimater en France, jouit-il aujourd'hui d'une faveur assez générale. En 1906 et en 1911, la question a été posée au Parlement par les propositions de M. de Mun (1), qui organisait la semaine anglaise pour tous les travailleurs, puis, en 1913, par M. Chéron (2), qui la limitait aux femmes et aux enfants. Ces propositions avaient été renvoyées à la Commission du travail de la Chambre des députés, qui, dans le rapport de M. Justin Godart, du 6 mars 1914 (3), se prononçait pour l'application générale de la semaine anglaise. Le 12 juin, M. Vaillant proposait un repos général du samedi midi au lundi midi (4). Le rapport Godart fut repris le 28 janvier 1915 (5) et ce rapport revint à la Commission du travail le 26 janvier 1917.

Cependant la semaine anglaise n'a pas encore été adoptée en des termes aussi généraux et la réforme qui est sortie de la loi du 11 juin 1917 est beaucoup plus étroite dans sa portée. La question, qui n'avait encore donné lieu qu'à un travail législatif en commission, s'était posée avec une particulière acuité en 1917. Quelques maisons de couture de Paris avaient voulu donner à leur personnel le repos du samedi après-midi, mais non payé. Cette mesure ne satisfait pas les ouvrières. Elles voulaient bien de la semaine anglaise, mais n'acceptaient pas qu'on leur enlevât le salaire de la demi-journée suppli-

(1) Propos. de MUN, du 11 nov. 1911. *Doc. parlam.*, n° 1328, *J. O.*, p. 79.

(2) Propos. CHÉRON, du 11 décembre 1913. *Doc. parlam.*, n° 3282, *J. O.*, p. 140.

(3) Rapport GODART, du 6 mars 1913. *Doc. parlam.*, n° 3632, *J. O.*, p. 1363.

(4) Propos. VAILLANT, du 12 juin 1914. *Doc. parlam.*, n° 68, *J. O.*, p. 1852.

(5) Rapport GODART, 28 janvier 1915. *Doc. parlam.*, n° 550.

mée. Elles profitèrent de l'occasion pour demander, en outre, une augmentation de salaire en raison de la cherté croissante de la vie. Ayant essuyé un refus, elles se mirent en grève et manifestèrent assez violemment dans les rues de Paris. Ces incidents parurent pénibles au moment où les événements militaires étaient peu satisfaisants et où la discipline témoignait quelques flanchements dans certains milieux militaires. Le Gouvernement s'efforça d'amener une entente entre les patrons et leur personnel. Les maisons de couture intéressées finirent pas accepter le principe de la semaine anglaise payée, mais, pour égaliser les charges et les conditions de la concurrence, elles demandèrent qu'il fût imposé à toutes les maisons similaires par une loi.

Ces incidents expliquent la portée étroite de la loi du 11 juin 1917. Le Gouvernement, dans l'exposé des motifs du projet qu'il déposait le 22 mai 1917, développait les principaux arguments qui militent en faveur de la semaine anglaise et de son application générale. Il reconnaissait cependant se proposer un but plus précis et plus rapproché. Ecartant toute rédaction conçue en termes généraux, qui eût risqué d'entraîner une longue discussion et peut-être un échec, il donnait simplement pour but à son projet « dans une industrie où la question vient de se poser d'une façon particulièrement aigüe, de donner une solution exacte et transactionnelle qui permette de rétablir la paix et la bonne entente entre les parties en présence ».

Sortie de ces incidents, la loi du 11 juin 1917 se présente sous des apparences modestes, comme une mesure transitoire, dont la portée est réduite aux catégories d'industries où s'est produit le conflit. Son texte tient en quelques lignes, mais il faut les citer, en raison de la nouveauté des principes qu'elles consacrent et de la part qu'elles donnent au contrat collectif.

« ARTICLE PREMIER. — Pendant la durée de la guerre et tant qu'une loi générale ne sera pas intervenue, dans les industries visées par l'article 33 du livre I du Code du travail et de la prévoyance sociale, le repos pendant l'après-midi du samedi sera assuré aux ouvrières de tout âge dans des conditions

déterminées pour chaque profession et pour chaque région, en tenant compte des besoins du travail dans les diverses saisons, par des règlements d'administration publique, qui se référeront, dans les cas où il en existera, aux accords intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers de la profession et de la région.

« ART. 2. — Lorsque les besoins de la Défense nationale l'exigeront, l'application de la présente loi pourra, par décision du Ministre de la Guerre, être suspendue en ce qui concerne les ouvrières travaillant pour la confection militaire.

« ART. 3. — Les infractions aux règlements d'administration publique visés à l'article premier ci-dessus, sont constatées dans les conditions déterminées par l'article 107 du livre II du Code du travail et de la prévoyance sociale, et sont passibles des pénalités prévues par les articles 159 à 163 inclus dudit livre. »

Dès le 31 mai 1917, une circulaire du Sous-Secrétaire d'Etat de l'Administration générale du Ministère de la Guerre (1), devançant la loi du 11 juin et s'appuyant sur le vote de principe émis par la Chambre des députés dans la séance du 29 mai, avait admis le principe du repos de l'après-midi du samedi pour toutes les ouvrières des industries visées par l'article 33 du livre I du Code du travail, travaillant pour la guerre, ce repos devant être payé.

Il était entendu que dans l'intérêt de la Défense nationale, le Ministre de la guerre pourrait déroger à la semaine anglaise, même en dehors des cas prévus par les accords intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers. Dans tous les cas, les heures de travail faites pendant le repos de l'après-midi du samedi seraient payées d'après les tarifs des heures supplémentaires.

En conséquence, le Sous-Secrétaire d'Etat réduisait à 54 heures par semaine la durée du travail des ouvrières travaillant 60 heures par semaine, sans diminution de salaire, et ma-

(1) Circulaire du Sous-Secrétaire d'Etat de l'Administration générale, en date du 31 mai 1917. *Bulletin* 1917, p. 74*.

jorait de 11 pour 100 le salaire des ouvrières travaillant à la tâche.

Aux termes mêmes de cette circulaire, le Sous-Secrétaire d'Etat prenait ces décisions en s'inspirant des conventions intervenues entre les organisations patronales et ouvrières de l'industrie parisienne de l'habillement, et après entente avec la Fédération nationale de l'habillement.

La circulaire appliquait donc le principe d'un contrat collectif sanctionné par une décision administrative. Le Sous-Secrétaire d'Etat invitait les directeurs de l'intendance des régions à procéder d'extrême urgence dans toute leur région, et pour les industries sus-visées, à une révision des bordereaux de salaires, pour tenir compte des conditions dudit accord. Il indiquait que la révision devait se faire autant que possible en collaboration avec les syndicats patronaux et ouvriers, là où il en existait, et, à défaut, d'après l'avis de Commissions mixtes composées en nombre égal de patrons et d'ouvriers.

C'est sur le même principe qu'est fondée la loi du 11 juin 1917. Le texte de la loi se borne à déterminer à quelles industries elle est applicable : ce sont les industries visées par l'art. 33 du livre I du Code du travail et de la prévoyance sociale, c'est-à-dire les industries du vêtement. Les ouvrières de tout âge, aussi bien les adultes que les enfants, mais les femmes seules, y ont droit au repos de l'après-midi du samedi. Mais la loi n'en dit pas plus long. Comment sera organisé le repos de l'après-midi du samedi ? Les conditions en seront déterminées par des règlements d'administration publique, pour chaque profession et pour chaque région, en tenant compte des besoins du travail dans les diverses saisons. Et sur quelles bases s'appuieront les règlements d'administration publique ? Sur les accords intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers de la profession et de la région.

Le Parlement n'a même pas voulu fixer le point de départ du repos. Il a repoussé une proposition de M. Chassaing, qui le fixait à midi, et il a entendu laisser à cet égard pleine liberté à l'exécutif et aux syndicats.

Ainsi le législateur laisse à des règlements d'administration publique le soin de fixer les modalités d'application de la

semaine anglaise, le point de départ du repos et de sa durée. Ces règlements doivent, autant que possible, s'appuyer sur des conventions collectives intervenues entre les syndicats ouvriers et les syndicats patronaux. Les conventions collectives deviennent les auxiliaires du règlement administratif et les syndicats, les collaborateurs du pouvoir réglementaire.

Cette méthode nouvelle présente de réels avantages sur celle de la législation détaillée. Les règlements, n'ayant pas la même généralité d'application que la loi, peuvent s'adapter aux diversités des professions, des conditions du travail dans les différentes industries, tandis que le texte de la loi, uniforme, offre une certaine rigidité et manque de souplesse. Pour la même raison, les règlements suivent plus aisément les modifications qui se produisent dans les conditions de la vie ou de la production.

Mais, d'autre part, le règlement administratif, œuvre de hauts fonctionnaires du Conseil d'Etat et des bureaux, manque souvent de compétence ou est animé d'un certain esprit de parti. On a vu des règlements, par la rigueur des détails de procédure ou de technique, entraver l'application de lois ou en faire des instruments en faveur de telle ou telle classe de la société. Si le règlement s'appuie sur l'accord des patrons et des ouvriers, tous ces inconvénients disparaissent. Le règlement s'inspire de compétences; il est le résultat d'une convention des parties opposées, il ménage donc les intérêts contraires et se présente comme une transaction de nature à satisfaire les deux parties et à maintenir la paix sociale. S'il semble entraver la liberté individuelle de contracter, il établit l'égalité contractuelle entre deux puissances d'égale force, producteurs et salariés. Il s'adapte aux besoins de la pratique et à l'évolution des circonstances économiques, et, en dominant les contrats individuels, il égalise les conditions de la production et de la concurrence.

D'autre part, les conventions non corroborées par décret n'ont pas à elles seules le caractère obligatoire. Le service de l'inspection du travail, déclare formellement la circulaire du Ministre du Travail du 14 novembre 1917 (1), n'a pas à con-

(1) *Bull. Minist. Trav.*, 1917, p. 123*.

naître des clauses des conventions particulières non visées par le décret du 18 septembre 1917, et ce n'est que par opportunité, pour maintenir l'entente sociale, qu'il est invité à prêter son concours à leur application.

Le contrat collectif devient donc le collaborateur du règlement et comme lui, le législateur lui laisse un vaste pouvoir quasi législatif. Est-ce à dire que la convention soit tout, et que le règlement administratif soit réduit au rôle d'enregistrement des décisions intersyndicales ?

Il ne faudrait pas exagérer le rôle de la convention collective, au détriment du règlement. Le règlement administratif doit s'inspirer des conventions collectives, mais c'est lui, et non la convention collective, qui fixe en dernier état de cause les conditions d'application de la semaine anglaise. D'abord, les auteurs des règlements ne seront pas obligés de copier servilement les termes des conventions collectives, si non ce serait enlever au pouvoir réglementaire son autorité et sa raison d'être. M. Chéron a reconnu, au Sénat, le droit pour le Gouvernement de modifier par règlement les clauses d'une convention collective, et son pouvoir d'homologation comporte un pouvoir d'adaptation. Si la convention collective était obligatoire pour l'exécutif, il n'y aurait pas besoin de règlement.

D'autre part, dans certains cas, il n'existera pas de convention intersyndicale; le règlement n'en pourra pas moins être établi.

La semaine anglaise peut d'ailleurs être suspendue par le Gouvernement en cas de nécessité. Et la circulaire du 31 mai 1917 spécifie nettement que ces dérogations peuvent être décidées, même en dehors des cas prévus par les accords intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers. La volonté unilatérale de l'exécutif suffit donc à ajourner l'application d'une convention collective.

Enfin, l'indépendance du règlement et de la convention collective, la supériorité juridique du règlement sur la convention collective apparaît à propos de la sanction. Les conventions collectives sont des contrats complexes, contenant généralement bien d'autres clauses que celles relatives à l'orga-

nisation de la semaine anglaise : salaire, durée du travail, arbitrage, etc. Si l'on reconnaît à la convention collective le caractère d'un contrat obligatoire, elle s'impose à diverses personnes, que nous aurons à énumérer, et sa violation donne ouverture à des dommages-intérêts. Mais à l'époque de la promulgation de la loi du 11 juin 1917, la jurisprudence était fort hésitante sur la question de la force obligatoire de la convention collective. En tout cas, même en admettant sa valeur contractuelle, la convention collective ne saurait être sanctionnée par les pénalités prévues pour les infractions aux règlements, par l'art. 3 de la loi du 11 juin 1917. Enfin, les recours gracieux et contentieux ouverts contre un règlement ne sont évidemment pas ouverts en cas de convention collective entachée de nullité.

La convention collective subsiste donc à l'état indépendant, et conserve sa nature, ses sanctions, ses conditions de validité propres. Seules les clauses de la convention incorporées au règlement participent de la nature du règlement administratif, et bénéficient des mêmes sanctions en cas de violation et des mêmes recours en cas de nullité.

Après avoir ainsi déterminé le rôle et la portée respectifs du règlement d'administration publique et de la convention collective, nous devons montrer les applications pratiques qui ont été faites de leur collaboration admise par la loi du 11 juin 1917.

Conformément à l'article 1^{er} de la loi, un premier décret du 18 septembre 1917, portant règlement d'administration publique, a fixé les conditions d'application, dans le département de la Seine, de la semaine anglaise.

Le décret vise d'abord l'article 1^{er} de la loi, qui applique ses dispositions aux industries visées par l'article 33 du livre 1^{er} du Code du travail et de la prévoyance sociale. Il rappelle que d'après cet art. 33, ces industries sont les suivantes : «... travaux de vêtements, chapeaux, chaussures, lingerie en tous genres, broderies, dentelles, plumes, fleurs artificielles et tous autres travaux rentrant dans l'industrie du vêtement. »

Le décret — c'est là le point le plus intéressant pour notre

étude — vise ensuite les accords intervenus à Paris entre groupements patronaux et ouvriers, pour les industries ci-après énumérées et aux dates ci-après indiquées : bretelles, ceintures, etc., en tissus élastiques (26 mai 1917); broderie (28 mai 1917);

chemiserie et lingerie en gros pour hommes (29 mai et 10 juillet 1917);

confection pour dames (26 mai 1917);

confection pour hommes (29 mai 1917);

corsets en gros (25 mai et 11 juillet 1917);

couture (8 juin 1917);

faux-cols, manchettes et devants de chemises en gros (29 mai et 10 juillet 1917);

flanelle manufacturée (29 mai et 10 juillet 1917);

fournitures (24 mai et 6 août 1917);

ganterie en tissus (5 juin et 19 juillet 1917);

lingerie confectionnée pour dames (3 juin et 17 juillet 1917);

haute mode et mode en détail (26 mai et 19 juillet 1917);

mode en gros (26 mai et 8 août 1917);

postiches (1^{er} août 1917);

tricot et bonneterie fantaisie, chandails, chaussettes et ganterie militaire (2 juin et 19 juillet 1917) (1).

Conformément à ces accords, le règlement du 18 septembre 1917 établit au profit des ouvrières de ces industries, dans le département de la Seine, le bénéfice du repos de l'après-midi du samedi. Puis il fixe la durée et le point de départ de ce repos, le nombre et l'époque des dérogations admises, les formalités à suivre en vue de bénéficier des dérogations, enfin le taux des salaires pour les heures de travail en cas de dérogation.

« ART. 2. — Le travail ne doit pas, dans la matinée du samedi, excéder une durée de quatre heures, sauf dans l'industrie des postiches, où il ne devra pas excéder cinq heures.

Le repos de l'après-midi du samedi doit, dans tous les cas, commencer au plus tard à 13 heures.

(1) *Bull. Minist. Travail*, 1917, p. 113*.

« ART. 3. — Lorsqu'à certains moments, il y a lieu de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, le repos de l'après-midi du samedi pourra être suspendu sans autorisation. Le nombre de ces suspensions ne pourra être supérieur à quinze par an.

Toutefois, pour répondre aux besoins particuliers de la profession dans les diverses saisons :

Il pourra être de vingt dans l'industrie de la mode en gros, de vingt-six dans l'industrie des postiches.

Dans l'industrie de la fourrure, les dérogations sont accordées, chaque année, pour la période qui s'étend du 8 septembre inclus au 31 décembre inclus.

« ART. 4. — Les chefs d'entreprises, directeurs ou gérants qui veulent suspendre le repos de l'après-midi en vertu de l'article précédent doivent en aviser immédiatement, sauf le cas de force majeure, avant le commencement du travail, l'inspecteur du travail compétent pour l'établissement ou la partie de l'établissement où la suspension de ce repos doit avoir lieu.

Ils doivent faire connaître à ce fonctionnaire les circonstances qui motivent la suspension de ce repos, indiquer la date et la durée de cette suspension, et spécialement le nombre d'ouvrières auxquelles elle s'applique.

Copie de cet avis doit être affichée dans l'atelier pendant tout le temps de la suspension du repos de l'après-midi du samedi.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au cas où l'article 3 fixe la date des dérogations. »

Chose curieuse, la loi du 11 juin 1917 pose bien le principe de la semaine anglaise, mais elle ne dit pas, comme la circulaire du 31 mai 1917, que ce repos sera payé. Et cependant, c'est sur ce point qu'avait éclaté le conflit entre les maisons de couture et leurs ouvrières. L'art. 5 du règlement du 18 septembre 1917 répare cette lacune, qui ne laissait d'ailleurs subsister aucun doute sur l'intention du législateur de faire du repos du samedi après-midi un repos payé. « Les heures de travail, dispose l'article 5, effectuées pendant l'après-midi du samedi, par application des dérogations prévues à l'ar-

tielle 3, sont considérées comme heures supplémentaires et payées conformément aux usages en vigueur dans chacune des industries visées pour les heures de travail effectuées en dehors de la durée normale ».

Nous avons cru devoir mentionner intégralement le texte du règlement du 18 septembre 1917, pour montrer, notamment par l'article 3, la souplesse acquise par un règlement appuyé sur des conventions collectives. Ces conventions, en l'inspirant, lui permettent d'adapter ses dispositions à la diversité des conditions où sont placées les différentes industries. C'est là l'illustration par les faits de l'avantage que nous avons reconnu à la collaboration du règlement et du contrat collectif.

Quant à l'article 5, en déterminant le mode de rétribution des heures de travail effectuées l'après-midi du samedi, en cas de dérogation, il fixe une sorte de minimum de salaire, calculé d'après la théorie du salaire courant, déjà appliquée par les décrets de 1899 et la loi du 10 juillet 1915. Ces salaires seront calculés d'après les usages : c'est-à-dire que, ici encore, les conventions collectives, s'il en existe, pourront jouer un rôle analogue à celui des Commissions mixtes de 1899 et de 1915.

De nombreux décrets sont venus postérieurement ajouter de nouvelles industries à la liste de celles que le décret du 18 septembre 1917 faisait bénéficier de la semaine anglaise. Ces décrets sanctionnent des conventions collectives conclues par les syndicats de ces industries et adaptent à ces diverses industries les conditions d'application du repos du samedi après-midi. Nous allons successivement les passer en revue.

Le décret du 16 avril 1918 (1) vise les accords intervenus à Paris entre les groupements patronaux et ouvriers pour les industries suivantes :

 fleurs, feuillages et fruits artificiels (4 octobre 1917);
 plumes (4 octobre 1917);
 vêtements caoutchoutés (9 octobre 1917),

(1) *J. O.* du 21 avril 1918, p. 3492. — *Bull. Min. Travail*, 1918, p. 42*.

et il ajoute des industries à la nomenclature du règlement du 18 septembre 1917.

D'autre part, il modifie et complète ce règlement, en fixant à cinq heures, au lieu de quatre, la durée maxima du travail, dans la matinée du samedi, dans les industries suivantes : « postiches, fleurs, feuillages, fruits artificiels et plumes », et en fixant le nombre des suspensions autorisées à vingt dans les industries de la mode en gros, des fleurs, feuillages, fruits artificiels et plumes et à vingt-six, dans l'industrie des postiches.

Le décret du 4 juillet 1918 a ajouté à la nomenclature l'industrie de la chaussure, pour laquelle le travail du samedi matin peut atteindre une durée de 5 heures (1).

Le décret du 5 septembre 1918 (2) a ajouté les travaux de corsets sur mesure.

Enfin, plusieurs décrets ont réglementé les conditions d'application de la semaine anglaise en province.

Le règlement du 24 décembre 1918 (3) sanctionne divers accords intervenus dans l'industrie de la chaussure, entre les groupements patronaux et ouvriers dans les départements ci-après :

- Côte-d'Or (Dijon, 13 juillet 1918);
- Drôme (Romans, 26 juin 1917);
- Gironde (Bordeaux, 24 juin 1917);
- Ille-et-Vilaine (Rennes, 15 janvier 1918); (Fougères, 6 juin 1917);
- Loire (Saint-Etienne, 16 juin 1918);
- Meurthe-et-Moselle (Nancy, 26 novembre 1917);
- Pas-de-Calais (Boulogne-sur-Mer, 4 juin 1917);
- Puy-de-Dôme (Clermont-Ferrand, 20 juin 1918);
- Rhône (6 mars 1918);
- Vaucluse (Avignon, 8 septembre 1917).

(1) *J. O.*, 9 juillet 1918, p. 5918. — *Bull. Minist. Travail*, 1918, p. 77*.

(2) *J. O.*, 13 septembre 1918, p. 8051. — *Bull. Minist. Travail*, 1918, p. 120*.

(3) *J. O.*, 27 décembre 1918, p. 11.164. — *Bull. Minist. Travail*, 1918, p. 155*.

Dans ces départements et dans ceux du Cher, de la Dordogne, de l'Eure, du Gard, de la Haute-Garonne, de l'Indre-et-Loire, de l'Isère, du Loir-et-Cher, de la Loire-Inférieure, de la Seine-Inférieure, de Seine-et-Marne, de Seine-et-Oise et Haute-Vienne, les ouvrières des établissements de confections d'objets et travaux de chaussures bénéficieront du repos de l'après-midi du samedi, avec durée maxima de cinq heures du travail du matin et commencement du repos à 13 heures au plus tard. Quinze suspensions par an peuvent avoir lieu sans autorisation.

Un règlement du 18 février 1919 applique les accords intervenus entre les groupements patronaux et ouvriers dans les industries suivantes (1) :

Confection (Avignon, 11 février 1918);

Confection en gros de vêtements pour homme et enfants (Rouen, 12 janvier 1918);

Confection pour hommes, dames et enfants (Lyon, 8 février 1918);

Corsets (Lyon, 29 avril 1918); Rouen, 19 janvier 1918);

Couture (Rouen, 19 janvier 1918);

Confection en fourrure (Bordeaux, 17 novembre 1917);

Lingerie (Rouen, 12 janvier 1918);

Tailleurs pour hommes (Rouen, février 1918).

Le décret fixe à quatre heures la durée du travail du samedi matin, avec une heure pour le nettoyage dans les industries suivantes : confection, corsets, couture, lingerie.

Le repos doit commencer, au plus tard, à 13 heures.

Des suspensions, au nombre de 15 par an, sont prévues et pour la fourrure, du 8 septembre au 31 décembre inclus.

Le décret, comme le précédent, reproduit les dispositions du règlement de 1917 concernant les formalités à remplir en cas de dérogations, et le mode de rétribution en cas de dérogations.

Mentionnons enfin le règlement du 20 mai 1919, qui étend la semaine anglaise à l'industrie de la mode en gros, dans les

(1) *J. O.*, 24 fév. 1919, p. 2133. — *Bull. Minist. Travail*, 1919, p. 81*.

départements suivants : Ardèche, Bouches-du-Rhône, Calvados, Gironde, Hérault, Ille-et-Vilaine, Maine-et-Loire, Meurthe-et-Moselle, Rhône, Saône-et-Loire, Sarthe, Seine-Inférieure. Les dispositions sont les mêmes que celles des décrets précédents : repos de l'après-midi du samedi, à partir de 13 heures au plus tard ; durée du travail le samedi matin de 4 heures au maximum ; suspension possible du repos 20 fois par an, suivant avis donné à l'inspecteur du travail et affiché dans l'atelier ; en cas de dérogation, rétribution des heures faites le samedi après-midi comme heures supplémentaires, au tarif fixé par l'usage dans chaque région.

Telles sont, à l'heure actuelle, les applications réalisées de la semaine anglaise au profit des ouvrières de l'industrie du vêtement, à Paris et en province. Le principe de la collaboration du règlement et de la convention collective a déjà assuré un fonctionnement à la fois pacifique, amiable et souple de la semaine anglaise dans un grand nombre d'industries. Il faut souhaiter que les conventions collectives se multiplient encore, pour que la question de la semaine anglaise se trouve résolue dans l'ensemble des industries du vêtement au bénéfice des ouvrières et en tenant compte des besoins divers de la production.

Le Ministère du travail encourage, d'ailleurs, de son mieux, ce mouvement (1). Il a invité ses inspecteurs du travail à lui donner connaissance des conventions conclues, en vue de leur assurer rapidement la sanction d'un règlement d'administration publique. Tout en respectant la diversité des situations, qui est le principal avantage de la réglementation par convention collective, il facilite à la fois la tâche des syndicats et du Conseil d'Etat, et il tend à assurer au régime de la semaine anglaise une certaine uniformité, en indiquant dans ses circulaires les points sur lesquels peuvent porter les conventions collectives conclues à cet égard.

Il a contribué, par là même, à répandre l'institution de la semaine anglaise, qui, une fois bien entrée dans la pratique

(1) Circulaires du Ministre du Travail des 11 juin, 21 septembre et 29 novembre 1917. V. *Bull. Minist. Travail*, 1917, p. 47, pour la dernière. Les autres n'y figurent pas.

de l'industrie du vêtement, aura chance de s'étendre à toutes les femmes employées dans le commerce ou dans l'industrie, — comme permettait de l'espérer l'argumentation d'une portée très générale de l'exposé des motifs du projet qui est devenu la loi du 11 juin 1917 —, et même à tous les salariés, enfants, femmes et hommes, suivant les termes des propositions de Mun et Vaillant.

LA CONVENTION COLLECTIVE

et

LA LOI DE 8 HEURES

La loi du 11 juin 1917 sur la semaine anglaise avait contribué à multiplier les accords entre patrons et ouvriers. La loi du 23 avril 1919, continuant dans la voie tracée, a consacré, plus largement encore, en adoptant le principe de la journée de 8 heures, la collaboration du règlement et de la convention collective dans la détermination des conditions d'application.

La journée de 8 heures, l'une des plus anciennes et des plus vives revendications du monde ouvrier, a été aussi l'une des plus discutées par les patrons et par l'économie libérale. On lui a reproché de réduire la production, au moment où son développement intense est particulièrement urgent, de placer la France dans des conditions défavorables par rapport à la concurrence étrangère, à une époque où sa population ouvrière s'est trouvée diminuée par la guerre dans une proportion plus élevée que dans tous les autres pays.

En modifiant profondément les conditions de la production, l'expérience de la guerre a cependant démontré les avantages de la limitation de la journée de travail. Au point de vue politique et social, la population française a besoin de se refaire et de se multiplier. Une trop longue journée de travail use l'homme et la femme; elle empêche celle-ci de remplir ses devoirs d'épouse et de mère; elle nuit à la procréation et au développement physique et moral de l'enfant; elle détruit la vie de famille.

Au point de vue économique, on est tenté de croire que la production s'accroît proportionnellement à la durée du travail et que pour produire davantage, il faut faire travailler plus longtemps. C'est la pratique qui a été suivie au début de la guerre, où l'armée avait besoin d'urgence d'une énorme quantité de fournitures. La législation sur la durée de la jour-

née de travail, sur le travail de nuit, sur le repos hebdomadaire a été suspendue. Il a fallu renoncer à cette méthode, qui n'augmentait la production que pour un temps et qui, par le surmenage imposé aux ouvriers, a bientôt amené un ralentissement de la productivité du travail et une dépression physique et morale de l'ouvrier. On s'est rendu compte que le rendement du travail avait des limites, n'était pas indéfiniment proportionnel au temps et qu'il fallait chercher l'augmentation de la productivité dans la régularité, dans un état physique, physiologique et moral, sain, des ouvriers, et dans l'amélioration des conditions techniques de la production.

Ce revirement dans les méthodes, qui a marqué le passage au Ministère de l'Armement de M. Albert Thomas, a déterminé un revirement dans l'opinion relative à la loi de 8 heures. L'argument tiré de la concurrence étrangère a perdu de sa force avec l'adoption du principe des 8 heures par un certain nombre d'Etats depuis la guerre, l'Allemagne notamment (décret du 23 novembre 1918). La population ouvrière allemande n'était pas disposée à admettre la suspension de ce principe, comme le disait, le 29 août 1919, le Ministre du Travail, répondant à une question de M. Abel Lefèvre (1).

Aussi, dès le lendemain de l'armistice, le président du Conseil, M. Clemenceau, invitait-il le Ministre du Travail à élaborer un projet de loi sur la journée de 8 heures. D'autre part, le 28 janvier 1919, MM. Renaudel, Voilin, Louche et Albert Thomas déposaient sur le bureau de la Chambre une proposition de loi sur la journée de huit heures et la semaine anglaise.

Cette proposition fut renvoyée à une commission internationale des traités du travail qui, depuis juillet 1917, siégeait au Ministère du Travail et s'était déjà occupée de la journée de huit heures. Le Ministre du Travail la chargea également d'étudier le projet que le Président du Conseil lui avait demandé. Cette commission comprenait dix représentants ou-

(1) V. *Bull. Minist. Travail*, 1919, p. 290, avec la lettre du Ministre des Affaires Etrangères du 30 septembre, donnant les premiers résultats de l'enquête faite en Allemagne sur une prétendue application de la journée de 9 heures.

vriers et dix représentants patronaux présentés par les grands groupements patronaux et désignés par le Ministre du Travail : c'était déjà un élément de collaboration des milieux intéressés. La question fut longuement débattue pendant cinq séances, du 15 mars au 7 avril 1919. Les patrons représentaient la journée de 8 heures comme désastreuse pour la production nationale, en présence des pertes énormes subies par la France dans son personnel ouvrier, et de la destruction par l'ennemi des moyens de production. Ils acceptèrent cependant d'adopter le point de vue des Etats alliés, et se mirent d'accord avec les représentants ouvriers sur un projet qui pût réaliser la réforme, tout en sauvegardant les intérêts de la production nationale.

Ce texte, résultant d'un accord entre les représentants patronaux et les représentants ouvriers, forme le projet de loi déposé par le Gouvernement sur le bureau de la Chambre des députés. Il fut rapporté par M. Justin Godart à la Chambre, qui l'adopta à l'unanimité, après une discussion dans les trois séances du 16 avril. Le Sénat, sur le rapport de M. Albert Sarraut, le vota, également à l'unanimité, dans la séance du 17 avril. La loi fut promulguée le 23 et insérée au *Journal Officiel* du 25 (1).

Préparée par la collaboration des bureaux et de représentants des patrons et des ouvriers, la loi du 23 avril 1919 consacre le principe de la collaboration du règlement et de la convention collective, dans l'application. Au lieu de fixer dans les moindres détails les conditions dans lesquelles fonctionnera la loi de huit heures, elle laisse à l'exécutif, guidé par les sentiments et les besoins des milieux intéressés, le soin de conformer ces conditions aux diversités des conditions de la production.

Nous avons exposé, à propos de la loi sur la semaine anglaise, les avantages de cette méthode. Sans y revenir, constatons que, par la généralité beaucoup plus grande de ses termes, la loi du 23 avril 1919 lui donne une portée d'application infiniment plus grande, et tend à développer dans une mesure

(1) *J. O.*, 25 avril 1919, p. 4266.

plus large la pratique de la convention collective. En effet, elle ne limite pas son principe à quelques catégories d'industries occupant des ouvrières, comme le faisait la loi du 11 juin 1917, pour la semaine anglaise. Elle le consacre en termes généraux, au profit non seulement des femmes, mais des enfants et des adultes, non seulement des ouvriers, mais des employés, non seulement dans quelques industries, mais dans tous les établissements industriels et commerciaux.

Il faut voir maintenant la part faite par la loi de 1919 à la réglementation par accord collectif et les applications qu'elle a reçues à l'heure actuelle.

Comme la loi du 10 juillet 1915 et à la différence de la loi du 11 juin 1917, qui offre un caractère transitoire, la loi du 23 avril 1919 a été insérée dans le Code du travail et de la prévoyance sociale. Elle fait partie du Chapitre II (durée du travail) du titre 1^{er} du livre II et en forme les articles 6, 7 et 8.

« ART. 6. — Dans les établissements industriels et commerciaux, ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, la durée du travail effectif des ouvriers ou employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder soit huit heures par jour, soit quarante-huit heures par semaine, soit une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine.

« ART. 7. — Des règlements d'administration publique déterminent par profession, par industrie, par commerce ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les délais et conditions d'application de l'article précédent.

Ces règlements sont pris, soit d'office, soit à la demande d'une ou plusieurs organisations patronales ou ouvrières, nationales ou régionales intéressées. Dans l'un et l'autre cas, les organisations patronales et ouvrières intéressées devront être consultées : elles devront donner leur avis dans le délai d'un mois. Ils seront revisés dans les mêmes formes.

Ces règlements devront se référer, dans le cas où il en exis-

tera, aux accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières nationales ou régionales intéressées.

Ils devront être obligatoirement révisés lorsque les délais et les conditions qui y seront prévus seront contraires aux stipulations des conventions internationales sur la matière.

« ART. 8. — Les règlements d'administration publique prévus à l'article précédent détermineront notamment :

1° La répartition des heures de travail dans la semaine de quarante-huit heures afin de permettre le repos de l'après-midi du samedi ou toute autre modalité équivalente;

2° La répartition des heures de travail dans une période de temps autre que la semaine;

3° Les délais dans lesquels la durée actuellement pratiquée dans la profession, dans l'industrie, le commerce ou la catégorie professionnelle considérée, sera ramenée en une ou plusieurs étapes aux limitations fixées à l'article 6;

4° Les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement, ou pour certaines catégories d'agents dont le travail est essentiellement intermittent;

5° Les dérogations temporaires qu'il y aura lieu d'admettre pour permettre aux entreprises de faire face à des surcroîts de travail extraordinaires, à des nécessités d'ordre national ou à des accidents survenus ou imminents;

6° Les mesures de contrôle des heures de travail et de repos et de la durée du travail effectif, ainsi que la procédure suivant laquelle seront accordées ou utilisées les dérogations;

7° La région à laquelle ils sont applicables ».

L'art. 2 de la loi (non inséré dans le Code du travail et de la prévoyance sociale) ajoute :

« La réduction des heures de travail ne pourra, en aucun cas, être une cause déterminante de la réduction du salaire. »

« Toute stipulation contraire est nulle et de nul effet », et l'art. 3 décide que les dispositions du chapitre II actuellement

en vigueur « seront abrogées, dans chaque région et pour chaque profession, industrie, commerce ou catégorie professionnelle, à partir de la mise en application des règlements d'administration publique intéressant la dite profession, industrie, ledit commerce ou ladite catégorie professionnelle dans cette région ».

Enfin, l'art. 4 étend encore la portée de la réforme en rendant la loi applicable à l'Algérie et aux colonies, comme en territoire métropolitain.

Nous avons exposé, à propos de la loi de 1917, sur la semaine anglaise, les avantages que présente, au point de vue de la souplesse, de l'adaptation à la diversité des conditions techniques de l'industrie, au point de vue de la paix sociale et de l'établissement de bonnes relations entre patrons et ouvriers, la méthode de réglementation par collaboration de l'exécutif et des groupements professionnels.

Nous avons, en outre, montré la valeur juridique et le rôle exact qu'il faut attribuer à la convention collective, et qu'il convient de ne pas exagérer. La convention collective suffit pour établir entre les membres signataires des obligations sanctionnées par une action civile en dommages-intérêts, elle n'a pas de sanctions pénale et administrative, celles-ci appartenant seulement aux dispositions de la convention collective incorporée dans le règlement d'administration publique. Le Gouvernement peut régler les conditions d'application de la semaine anglaise sans convention intersyndicale préalable ou en modifiant les termes de la convention collective préalable.

Nous n'avons pas à revenir sur ces points, la théorie juridique étant la même en principe pour la journée de huit heures et pour la semaine anglaise. Il convient cependant de noter quelques différences entre les deux régimes.

Un règlement relatif à la journée de huit heures peut être pris, comme un règlement sur la semaine anglaise, sans convention collective préalable. Les termes des deux lois sont à peu près identiques sur ce point : les règlements « se référeront, dans les cas où il en existera, aux accords » — (loi de 1917) — les règlements « devront se référer, dans les cas où il en existera, aux accords » — (loi de 1919). — Dans le cas

où il en existera : cela veut dire que s'il n'en existe pas, un règlement pourra néanmoins intervenir.

Mais ici apparaît une première différence. La loi de 1917 impose aux règlements de tenir compte des besoins du travail dans les diverses saisons, mais rien de plus. Les syndicats peuvent ne pas être consultés. L'art. 7 impose au contraire cette condition préalable au règlement sur la journée de huit heures : « Dans l'un et l'autre cas (que les règlements soient pris d'office ou sur la demande des groupements intéressés), les organisations patronales et ouvrières intéressées devront être consultées : elles devront donner leur avis dans le délai d'un mois. Ils seront révisés dans les mêmes formes. »

Ainsi, tandis que le Gouvernement est libre pour la semaine anglaise, il doit demander l'avis des intéressés pour la journée de huit heures.

Il n'y a pas lieu, d'ailleurs, d'insister davantage sur cette différence. L'avis n'est qu'une formalité, essentielle sans doute, mais il ne lie pas le gouvernement ; d'autre part, pour tenir compte des besoins du travail, l'administration sera conduite à consulter les organismes professionnels sur l'application de la semaine anglaise. C'est donc un point de procédure qui se trouve simplement réglementé dans la loi de 1919.

Plus importantes sont d'autres différences. Dans la loi de 1917, les règlements doivent se référer « aux accords intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers de la profession et de la région ». Dans la loi de 1919, ils doivent se référer « aux accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières nationales ou régionales intéressées ».

De cette différence de rédaction découlent deux différences dans la source de la convention collective. Quand il s'agit de la semaine anglaise, elle doit être l'œuvre de syndicats, et de syndicats de la profession et de la région ; pour la journée de huit heures, la convention peut émaner d'organisations quelconques, syndicats ou autres, et nationales ou régionales.

En tenant compte de l'accord de groupements même non syndicaux, la loi du 23 avril 1919 laisse à la convention collective un champ d'application beaucoup plus vaste. Des

industries où n'existe pas de syndicat pourront grouper des membres patrons ou des membres ouvriers sous une autre forme juridique que celle de la loi du 21 mars 1884, sous la forme de l'association, ou même à l'état de groupement de fait, par exemple, un patron et ses ouvriers et employés. Leur accord suffira pour constituer la convention collective préalable. Un règlement pourra donc intervenir dans des industries dont les membres ne sont pas constitués en syndicat. Il le fallait bien; puisque, à défaut de convention collective, l'avis des groupements doit du moins être demandé; le législateur devait tenir compte de l'avis même d'un simple groupement de fait.

A cet égard, la loi du 23 avril 1919 est d'ailleurs en pleine conformité avec la définition de la convention collective donnée par la loi du 25 mars 1919; celle-ci reconnaît la valeur juridique de convention collective à l'accord intervenu entre un patron et son personnel constitué en simple groupement de fait, par exemple, à la suite d'une grève. Si la loi sur la semaine anglaise se montre plus rigoureuse, en exigeant un accord intersyndical, cela tient à ce fait qu'à l'époque de sa promulgation, la théorie de la convention collective n'avait pas encore été législativement précisée et que sa définition même était soumise aux fluctuations de la jurisprudence.

L'admission des groupements les plus minimes et les plus particuliers à conclure des conventions collectives est de nature à développer l'emploi de cette institution et à créer dans l'organisation du régime de la journée de huit heures une diversité conforme aux conditions très variables de l'industrie.

Cette diversité de régime, en s'accroissant indéfiniment, risquait cependant d'entraîner un inconvénient, d'introduire des inégalités trop grandes dans les conditions de la concurrence. Quand les ouvrières des maisons de couture avaient, en 1917, demandé le repos du samedi payé, les maisons de couture avaient répondu : « Nous y consentons, mais que tous les établissements soient obligés par une loi de faire comme nous. » Si diverses que soient les conditions techniques des industries, une certaine uniformité dans l'application des

lois du travail est nécessaire pour maintenir l'égalité de la concurrence. Tout en tenant compte de la liberté des conventions, on peut frapper, sinon dans une moule unique, du moins dans un certain nombre déterminé de moules, le régime du travail. Le système de la liberté des conventions collectives avait abouti, pour la semaine anglaise, à une sorte de statut-type, susceptible de modalités, que nous avons exposé. Cette expérience permettait au législateur de 1919, tout en maintenant le principe de la liberté contractuelle, d'assurer une certaine uniformité d'application de la journée de huit heures, en vue d'égaliser les conditions de la concurrence.

C'est pour cette raison que l'art. 7 de la loi de 1919 prévoit formellement l'intervention non seulement « des syndicats de la profession et de la région », comme la loi de 1917, mais des organisations professionnelles « nationales ou régionales intéressées ». Elle leur confère le droit d'initiative; elle exige leur avis; elle prévoit des conventions collectives émanant d'organisations nationales ou régionales. »

Avec ce système, que nous allons voir bientôt appliqué, chaque industrie nationale tend à avoir son Parlement propre, réglementant les conditions de la production pour l'ensemble de cette industrie. Les avantages de la loi et de la convention se trouvent réunis. La convention collective nationale tient compte de la volonté des intéressés, de leurs besoins, des conditions techniques de la production; elle réalise l'accord des patrons et des ouvriers. D'autre part, elle évite l'infinie diversité des régimes de la production et maintient l'uniformité du régime du travail dans l'ensemble d'une industrie, qui, en principe, est soumise à des conditions techniques toujours identiques.

Le statut d'une industrie n'est pas une affaire d'ordre exclusivement intérieur, ni même d'ordre uniquement national. La résistance des patrons à la journée de huit heures s'appuyait surtout sur le danger de conditions défavorables faites à la concurrence par rapport à l'industrie et au commerce des pays étrangers. L'uniformisation des conditions du travail est nécessaire au développement des relations économiques internationales, et la conférence internationale du

travail de Washington, prévue par le traité de paix du 28 juin 1919, avait pour objet d'y travailler. La question de la journée de huit heures est précisément une de celles qu'elle avait inscrites dans son programme.

Aussi la loi du 23 avril 1919 prévoit-elle la nécessité d'établir une concordance entre les stipulations des règlements nationaux et les stipulations internationales sur la matière. Ces règlements, dit l'art. 7, « devront être obligatoirement révisés lorsque les délais et conditions qui y seront prévus seront contraires aux stipulations des conventions internationales sur la matière ». La procédure de cette révision comporte, aux termes du même article, l'intervention, à titre d'avis ou de convention collective, des organisations patronales et ouvrières et, sans doute, les conventions internationales du travail tendront-elles de plus en plus à se conclure, comme le demandent les milieux syndicalistes, d'après l'avis préalable des syndicats, ou mieux, d'après l'accord préalable des organisations professionnelles patronales et ouvrières, nationales, des divers pays intéressés.

Ces observations générales, et le texte de l'art. 7 de la loi reproduit plus haut, suffisent à montrer le rôle et la mission des organisations du travail, et de la convention collective en particulier, dans la réglementation des conditions d'application de la journée de huit heures.

Il suffit d'ajouter quelques observations :

1° La loi pose simplement le principe de la journée de huit heures et c'est au règlement, appuyé sur la convention collective, à fixer les conditions d'application. La loi lui laisse la plus grande latitude sur tous les points. L'art. 8 en indique huit que le règlement est chargé de déterminer, mais cette liste, précédée du mot notamment, n'est qu'énonciative et elle laisse la place à toutes autres clauses ;

2° La loi permet de calculer la durée maxima du travail sur une autre base que la journée, par exemple, la semaine ou même toute autre période de temps. La liberté réglementaire est donc complète, pourvu que le principe de huit heures par jour, en moyenne, soit respecté. Un contrat collectif pourrait donc répartir les heures de travail sur une période

plus longue que la semaine, par exemple, un mois ou même une année. La plus grande latitude est donc laissée au règlement et à la convention collective;

3° Une disposition intéressante vient compléter la loi du 11 juin 1917. La répartition du travail, dans la semaine de quarante-huit heures, peut être faite de manière à instituer le repos de l'après-midi du samedi, ou toute autre modalité équivalente. La loi de 1917 limitait aux industries du vêtement et aux ouvrières le bénéfice de la semaine anglaise. La disposition de l'art. 8 ouvre la porte à l'extension indéfinie de cette institution, au profit de tous les ouvriers, de tous les employés de tout établissement industriel ou commercial. Incorporée dans une convention collective relative à la journée de huit heures confirmée par un règlement, la clause relative à la semaine anglaise ne devrait pas être considérée comme étrangère à la matière de la loi du 23 avril 1919. La sanction ne serait pas seulement celle de la convention collective, l'action en dommages-intérêts, mais celle du règlement, c'est-à-dire une sanction pénale, susceptible d'être poursuivie par les inspecteurs du travail.

Par cette voie détournée, la semaine anglaise, dont le législateur n'a pas voulu consacrer le principe en même temps que celui de la journée de huit heures, a chance de prendre un développement considérable, par l'adjonction d'une clause de style la concernant dans les conventions organisant la journée de huit heures;

4° La loi de 1919 introduit l'uniformité de la durée du travail, là où le régime était auparavant très divers, suivant l'âge et le sexe des salariés, suivant la nature industrielle ou commerciale des établissements. En raison même de cette diversité, la réalisation de la journée de huit heures est plus difficile et plus onéreuse dans les entreprises où la durée de la journée était limitée à un maximum plus élevé, et surtout dans celles qui ne connaissaient pas de maximum. Aussi la loi de 1919 laisse-t-elle au règlement toute liberté de décider le délai d'application et de répartir la réforme en étapes successives. Peut-être doit-on seulement regretter que la loi n'ait pas imposé un délai maximum, dans lequel la journée de huit

heures aurait dû entrer en vigueur d'une manière générale dans tous les établissements;

5° C'est encore le règlement qui détermine les mesures de contrôle des heures de travail et de repos et de la durée du travail effectif. L'accord qui précède le règlement peut donc organiser à sa guise le contrôle de l'application de la loi; il pourrait, par exemple, substituer ou adjoindre au contrôle administratif de l'inspection du travail, un contrôle d'ordre corporatif, exercé par des représentants des organisations ouvrières. A la différence de la loi du 11 juin 1917, la loi du 23 avril 1919 est muette sur les sanctions de ses dispositions. Il faut les chercher dans les principes généraux de la matière, c'est-à-dire dans l'action en dommages-intérêts qui sanctionne la violation des conventions collectives, dans l'action pénale qui sanctionne les contraventions aux règlements de travail, sanction inscrite dans le chapitre du Code du travail dont la loi de 1919 fait partie.

Il faut examiner maintenant les applications qu'a reçues la loi de 1919. Nous indiquerons d'abord les conventions collectives corroborées par des règlements, nous réservant de parler ensuite des conventions collectives importantes et nombreuses qui sont restées à l'état de réglementation contractuelle, sans recevoir la confirmation et la sanction d'un règlement d'administration publique.

Le 30 août 1919 ont été signés deux règlements importants, qui appliquent la journée de huit heures, d'une part, dans les industries du livre (1), d'autre part, dans les industries de la préparation des cuirs et peaux (2).

Dans le rapport présenté le 29 août 1919 au Président de la République sur ces projets de décrets (3), le Ministre du Travail a exposé la procédure suivie par son administration dans leur élaboration. Il n'a pas voulu agir d'office, mais il a attendu des demandes des intéressés. En vue de ne pas fausser la concurrence et de faire coïncider le domaine de la réglementation avec celui de la concurrence, il a provoqué

(1) *J. O.*, 3 sept. 1919. — *Bull. Minist. Travail*, 1919, p. 133*.

(2) *J. O.*, 3 sept. 1919. — *Bull. Minist. Travail*, 1919, p. 137*.

(3) *J. O.*, 3 sept. 1919. — *Bull. Minist. Travail*, 1919, p. 130*.

des règlements s'appliquant uniformément à tout le territoire. Les organisations professionnelles ont d'ailleurs compris la nécessité d'un régime uniforme et elles ont conclu des accords s'appliquant à l'ensemble du territoire. La consultation de ces organisations a été provoquée par des notes au Journal Officiel et par des lettres-circulaires envoyées par les inspecteurs du travail aux groupements intéressés, avec le concours des préfets.

Outre cette consultation, obligatoire d'après la loi du 23 avril 1919, le Ministre a encouragé la conclusion d'accords directs, entre les organisations patronales et ouvrières, susceptibles de donner une base solide à la rédaction des règlements.

Tout en tenant un large compte de ces accords, le Ministre n'était pas lié par eux ; il pouvait les élargir, les compléter, les concilier entre eux et avec l'intérêt général.

Mais afin de conserver le principe de la collaboration avec les organisations intéressées, il a recouru à une procédure complémentaire non exigée par la loi, il a soumis les projets de règlements à l'examen de commissions mixtes, composées de représentants des plus importantes et des plus représentatives de ces organisations.

Grâce à cette procédure de collaboration constante, ces décrets peuvent être considérés comme l'expression définitive de l'accord entre les principales organisations patronales et ouvrières des industries considérées.

Le premier décret du 30 août 1919, relatif aux industries du livre, vise les conventions collectives nationales et régionales suivantes :

« Vu l'accord intervenu à Paris, le 11 juin 1919, entre l'Union syndicale des maîtres imprimeurs de France, d'une part, la Fédération française des travailleurs du livre et la Fédération nationale de la lithographie, du papier et des parties similaires, d'autre part ;

« Vu les accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières, pour les industries et régions ci-après énumérées et aux dates ci-après indiquées :

Imprimerie en taille-douce, Paris, 23 mai 1919 ;

Livre, Bayonne, 30 mai 1919;
Livre, Alençon, 14 juin 1919;
Livre, Dijon, 18 juin 1919;
Edition librairie, Paris, 19 juin 1919;
Typographie, Rennes, 24 juin 1919;
Lithographie, Rennes, 24 juin 1919;
Livre, Limoges, 24 juin 1919;
Livre, Poitiers, 1^{er} juillet 1919;
Livre, Bordeaux, 24 juillet 1919;
Livre, Toulouse, 25 juillet 1919.

Sans entrer dans le détail du règlement, analysons-en rapidement les articles les plus intéressants pour notre sujet.

L'article premier énumère les industries auxquelles s'applique le règlement : imprimerie typographique, lithographique et en taille-douce; phototypie; gravures sur bois pour impression; coloris au patron; reliure et brochure.

L'article 2 est le plus important. Il donne aux établissements énumérés à l'article premier la faculté d'option entre deux modalités :

1° limiter le travail effectif au maximum de huit heures par jour ouvrable de la semaine;

2° répartir inégalement entre les jours ouvrables les quarante-huit heures de travail effectif de la semaine, avec maximum de neuf heures par jour, afin de permettre le repos de l'après-midi du samedi.

Dans la phototypie, la répartition pourra se faire sur deux semaines, avec maximum de neuf heures par jour et un jour de repos s'ajoutant au repos hebdomadaire.

L'article 2 contient des dispositions intéressantes, prévoyant un autre régime, ou un régime uniforme.

Sur l'initiative des groupements intéressés de la profession de la localité ou de la région, un régime équivalent basé sur une autre période de temps ou remplaçant le repos de l'après-midi du samedi par un repos d'une demi-journée un autre jour de la semaine, pourra être établi transitoirement, par arrêté ministériel, définitivement, par un règlement d'administration publique.

Les organisations intéressées devront être préalablement

consultées et, arrêtés et règlements, devront se référer, là où il en existera, aux accords intervenus entre elles.

Suivant la même procédure, et sur la demande des organisations patronales ou ouvrières de la profession, dans une localité ou dans une région, un règlement d'administration publique pourra fixer un régime uniforme de répartition du travail pour tous les établissements de la profession dans la localité ou dans la région.

Ces dispositions méritent d'être notées, parce qu'elles assurent une grande élasticité au règlement du 30 août 1919, en prévoyant la faculté d'instaurer un régime exceptionnel et celle d'uniformiser une réglementation reconnue à l'expérience trop éparpillée. La supériorité du règlement et de l'accord collectif sur la loi, au point de vue de la souplesse, est ici manifeste.

L'article 3 prévoit la récupération, par prolongation de la journée de travail, des interruptions collectives résultant de causes accidentelles, et il en fixe les conditions. L'article 4 établit pour la répartition des heures de travail un horaire affiché. Les articles 5, 6 et 7 déterminent les conditions des dérogations permanentes ou temporaires et les formalités exigées en cas de dérogation temporaire.

L'article 8 reproduit la disposition de la loi sur la semaine anglaise relative aux salaires en cas de dérogation : les heures de travail sont alors considérées comme heures supplémentaires et payées conformément aux usages en vigueur pour les heures supplémentaires.

Enfin, l'article 9 applique le règlement à l'ensemble du territoire français.

Le second règlement du 30 août 1919 concerne les industries de la préparation des cuirs et peaux. Il a été rendu après la conclusion des accords national et régionaux suivants, visés par le règlement :

« Vu l'accord intervenu, le 5 mai 1919, entre les représentants des industries des cuirs et peaux de France, d'une part, et les représentants de la Fédération nationale (ouvrière) des cuirs et peaux ;

« Vu les accords intervenus entre les organisations patro-

nales et ouvrières, pour les industries et régions ci-après énumérées et aux dates ci-après indiquées :

« Mégisserie, Graulhet, 3 mai 1919;

« Teinturerie en peaux, Grenoble, 9 mai 1919;

« Cuirs et peaux, Lyon, 17 mai 1919;

« Petite peau, Lyon, 21 mai 1919;

« Cuirs et peaux, Paris, 27 mai 1919;

« Mégisserie, Saint-Junien, 2 juin 1919;

« Tannerie, Bédarieux, 4 juin 1919;

« Fourrure-pelleterie, Lyon, 30 juin 1919;

« D'après les articles 1^{er} et 9, le règlement est applicable sur tout le territoire français, aux établissements « où s'exercent les industries de préparation des peaux ci-après : salage des peaux, tannerie, mégisserie, corroirie, vernissage des cuirs, pelleterie et toutes opérations ou manipulations se rattachant directement à ces industries. »

Le règlement reproduit à peu près textuellement les dispositions du règlement du même jour relatif aux industries du livre. Notamment, l'article 2 donne aux industries l'option entre la journée de 8 heures et la semaine de 48 heures avec semaine anglaise, et prévoit l'uniformisation du régime pour une localité ou une région, suivant la même procédure.

De même, et d'après la même procédure que pour les industries du livre, une répartition équivalente aux deux modes normaux pourra être établie. Mais à cette condition supplémentaire que la durée du travail journalier n'excède pas dix heures.

Trois autres règlements ont établi, dans des conditions analogues, la journée de 8 heures dans d'autres industries :

« Règlement du 19 novembre 1919, dans les industries de la fabrication des chaussures en gros (1);

Règlement du 12 décembre 1919, dans les industries textiles (2);

(1) J. O., 23 nov. 1919, p. 13.299. — *Bull. Minist. Travail*, 1919, p. 199*.

(2) J. O., 13 déc. 1919, p. 14.475. — *Bull. Minist. Travail*, 1919, p. 202*.

Règlement du 12 décembre 1919, dans les industries du vêtement (1).

Ces règlements reproduisent à peu près intégralement les termes des décrets du 30 août 1919, sauf les parties relatives aux dérogations et ne présentant qu'un intérêt technique. Il suffira d'indiquer, avec les points de divergence, les accords qui les ont précédés, afin de montrer le développement donné aux conventions collectives par l'application de la loi du 23 avril 1919.

Le règlement du 19 novembre 1919 a été pris après la conclusion des accords suivants :

Chaussures, galoches et tiges, Lyon, 29 avril 1919;

Chaussures, Paris, 14 mai 1919;

— Dijon, 22 mai 1919;

— Nancy, 24 mai 1919;

— Rouen, 26 mai 1919;

— Ligny-en-Barroi, 5 juin 1919;

— Tours, 28 juin 1919;

— Limoges, 7 juillet 1919.

Les dispositions de ce règlement sont applicables dans tous les établissements de fabrication de chaussures en gros, y compris toutes les opérations s'y rattachant (fabrication, piqure des tiges, fabrication de talons en cuir, découpeure de cuirs pour chaussures, cambrure), et dans les usines de réparation de chaussures. Elles s'appliquent à tout le territoire français.

Les quarante-huit heures de travail effectif de la semaine doivent se répartir de manière que la durée du travail journalier ne dépasse pas neuf heures les cinq premiers jours de la semaine et cinq heures le samedi matin.

Mêmes dispositions que précédemment pour l'établissement d'une autre base de répartition, avec durée maxima journalière de dix heures : même procédure pour uniformiser la réglementation. Pour les autres clauses, il suffit de se reporter, sauf modification d'ordre technique, aux décrets antérieurs.

(1) J. O., 14 déc. 1919, p. 14.526. — *Bull. Minist. Travail*, 1919, p. 207*.

Nombreuses sont les conventions collectives qui ont servi de base au décret du 12 novembre 1919, appliquant aux industries textiles la journée de huit heures. Les conventions suivantes sont visées par ce règlement :

Industrie textile, Romilly, 10 juin 1919; tissus élastiques, Romilly, 10 juin 1919; apprêt, Roanne, 5 mai 1919; industrie textile, Roanne et Thizy, 15 mai 1919; tricot et bonneterie fantaisie, Paris, 21 mai et 15 juillet 1919; moulinage de la soie, Saint-Privas, 24 mai 1919; tulle, Lyon, 2 juin 1919; bonneterie, Troyes, 5 juin 1919; tissage de la soie, Lyon, 6 juin 1919; industrie textile (laine et coton), Roubaix, Tourcoing et Lannoy, 6 juin 1919; teinture et apprêt, Lyon, 12 juin 1919; industrie textile, Rouen, 21 juin 1919; industrie cotonnière, Lillebonne, 25 juin 1919; teinture et apprêt, Calais, 25 juin 1919 et 4 juillet 1919; industrie textile, Elbeuf, 28 juin 1919; industrie cotonnière, Rouen, 11 juillet 1919; industrie cotonnière, Flers, 12 juillet 1919; dévidage et moulinage de la soie, Lyon, 12 juillet 1919; industrie cotonnière, Lille, 18 juillet 1919; industrie textile, Hazebrouck, 28 juillet 1919; industrie textile, Vosges, 10 septembre 1919; industrie textile (toile), Lille, 18 novembre 1919.

Ce règlement s'applique à l'ensemble du territoire et concerne les établissements où la laine, le coton, la soie, la chappe, le chanvre, le jute, le lin, la ramie, l'amiante, la soie artificielle et tous autres textiles naturels ou artificiels sont l'objet des traitements, manipulations ou fabrications ci-après énumérées : teillage, lavage, épuration, triage, classement, effilochage, épailage, cardage, peignage, filature, retordage, moulinage, dévidage, tissage, tricotage, fabrication au métier de broderies, tulles, guipures et dentelles, et de filets de tous genres, apprêt, teinture, blanchiment, impression, conditionnement et toutes autres opérations se rattachant à ces traitements, manipulations ou fabrications.

L'article 2 ouvre aux établissements l'option entre la journée de huit heures par jour ouvrable de la semaine et la répartition inégale entre les jours ouvrables des quarante-huit heures de travail de la semaine, avec maximum de neuf heures par jour, afin de permettre le repos de l'après-

midi du samedi, lequel peut être transféré au jour du marché.

Dans les industries de la teinture et de l'apprêt, du blanchiment et de l'impression sur tissus, filés et matières, la répartition pourra se faire sur les cinq premiers jours de la semaine, avec maximum de dix heures par jour.

Dans le travail par équipes successives, la dérogation au principe du travail continu dans chaque équipe pourra être accordée par l'inspecteur du travail, dans l'industrie des tulles, guipures et dentelles « lorsque les organisations patronales et ouvrières intéressées seront d'accord pour demander cette exception » (art. 2).

La procédure des décrets précédents s'applique à l'organisation d'un régime basé sur une période de temps autre que la semaine, ou au remplacement du repos de l'après-midi du samedi par un repos d'une demi-journée un autre jour de la semaine.

L'uniformité des règlements peut s'obtenir dans les mêmes conditions que précédemment.

Pour la récupération des journées perdues, l'horaire, les dérogations permanentes ou temporaires, le salaire en cas de dérogations, il suffit de se reporter aux dispositions analogues des décrets du 30 août 1919.

Enfin le décret du 12 décembre 1919, concernant les industries du vêtement, est le dernier en date des règlements sur l'application de la loi du 23 avril 1919. Il est intervenu à la suite de très nombreux accords visés par le décret :

Confection, Paris, 10-19 mai 1919; confection, Nice, 12 mai 1919; confection, Paris (couture parisienne), 17 mai 1919; confection, Paris (tailleurs-couturiers), 17 mai 1919; confection, Nîmes, 17 mai 1919; confection, Marseille, 20 mai 1919; confection, Paris, 21 mai 1919; confection militaire, Lyon, 22 mai 1919; chemiserie, Paris, 24 mai 1919; flanelle, Paris, 24 mai 1919; corsets, Paris, 26 mai 1919; chemiserie, Paris, 26 mai 1919; blanchisserie de neuf, Paris, 29 mai 1919; lingerie, Paris, 30 mai 1919; confection, Lyon, 1^{er} juin 1919; confection, Paris, 3 juin 1919; confection, Lyon, 5 juin-10 juillet 1919; confection, Grenoble, 5 juin 1919;

confection, Paris, 5 juin 1919; chemiserie, Paris, 5 juin 1919; confection, Paris, 6 juin 1919; confection; Rouen, 7 juin 1919; confection, Lille, 7 juin 1919; confection, Troyes, 9 juin 1919; confection, Chaumont, 10 juin 1919; confection, Rouen, 12 juin 1919; confection, Rouen, 16 juin 1919; confection, Béziers, 16 juin 1919; plumes, Paris, 20 juin 1919; confection, Dijon, 20 juin 1919; dentelles et broderies, Paris, 21 juin 1919; confection, Rouen, 26 et 29 juin 1919; fourrures et pelleteries, Paris, 28 juin 1919; confection, Dijon, 30 juin 1919; confection, Rouen, 4 juillet 1919; confection, Amiens, 7 juillet 1919; fleurs, Paris, 9 juillet 1919; corsets, Paris, 11 juillet 1919; chemiserie, Paris, 11 juillet 1919; tissus élastiques, Paris, 19 juillet 1919; confection, Lille, 21 juillet 1919; confection, Chaumont, 23 juillet 1919; confection, Cherbourg, 3 août 1919; confection, Carcassonne, 9 août 1919.

Ses dispositions s'appliquent à l'ensemble du territoire et concernent les industries suivantes :

Blanchisserie de neuf; blanchisserie de faux-cols, manchettes et devants de chemises empesées; broderie pour couture; confections et modes; confection de bretelles, ceintures, bandages et autres objets en tissus élastiques; confection de casquettes et bérets; confection en fourrures; confection en bonneterie; confection pour les armées de terre et de mer, pour l'armée coloniale; confection pour les administrations civiles; corsets; couture; cravates; fleurs, feuillages et fruits artificiels; ganterie en tissus; lingerie pour dames et enfants; lingerie et chemiserie pour hommes; flanelle manufacturée; faux-cols; mode; mode en gros; parapluies et ombrelles; plissage d'étoffe à façon et montage de boutons; plumes pour mode et parures; retissage ou stoppage; vêtements caoutchoutés; vêtements de tous genres confectionnés et sur mesure pour hommes, dames et enfants; travaux de couture sur tissus en tous genres à la machine ou à la main.

Le principe consiste encore dans une option : journée de huit heures, chaque jour ouvrable, ou répartition inégale entre les jours ouvrables des quarante-huit heures de travail de la semaine, avec maximum de neuf heures par jour.

Dans la blanchisserie de faux-cols et de neuf, dans la teinturerie de plumes pour modes et parures, les quarante-huit heures hebdomadaires peuvent être réparties en cinq jours de la semaine, avec maximum de dix heures par jour.

Pour l'établissement d'un régime exceptionnel ou d'un régime uniforme, c'est toujours la même procédure. Pour les autres points, il suffit de se reporter aux décrets antérieurs, que le décret du 12 novembre n'a fait que reproduire, à part des différences de rédaction tenant à des considérations techniques.

DEUXIEME PARTIE

LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

et

SON RÉGIME LÉGAL

La Loi du 25 mars 1919

Avant la loi du 25 mars 1919, la convention collective n'avait pas de statut légal. Dans le silence de la loi, la jurisprudence avait dû édifier de toutes pièces la théorie juridique de cette institution, née de la reconnaissance par la loi de 1884 de la liberté syndicale, et qui avait pris un certain développement avec la loi du 27 décembre 1892. Ne pouvant s'appuyer sur des textes spéciaux à la matière, les tribunaux s'étaient vus contraints de tirer les solutions d'espèces de l'application des principes généraux des obligations. La théorie du contrat, telle qu'elle est exposée par le Code civil, formait la base de leurs décisions. Mais cette notion traditionnelle du contrat était impuissante à résoudre tous les problèmes particuliers soulevés par la convention collective, et surtout à dicter des décisions conformes au but de cette institution. Sur des points essentiels, elle était en défaut.

Certes, si des tribunaux de commerce ou des conseils de prud'hommes avaient écarté les conventions collectives comme contraires à la liberté du travail, la Cour de Cassation n'avait pas fait difficulté d'admettre, depuis longtemps, leur validité. Les termes mêmes et l'esprit de la loi du 21 mars 1884 les autorisaient implicitement. Destinées à réglementer les conditions générales d'exercice d'une profession, elles rentrent évidemment par leur objet dans la sphère normale des attributions des syndicats, constitués pour la défense des intérêts professionnels et corporatifs. La Cour de Dijon avait reconnu formellement la validité d'une convention conclue entre des ouvriers tisseurs de la région lyonnaise et leurs patrons, relativement au taux du salaire et à un certain nom-

bre de questions concernant les conditions du travail. Par un arrêt du 1^{er} février 1893, la Cour de Cassation a purement et simplement confirmé cette décision (1). Elle s'est ultérieurement prononcée dans le même sens, dans un arrêt du 1^{er} décembre 1908 (2).

Mais une fois tranchée cette question préalable, restait à déterminer les effets de la convention collective, les droits et obligations qui en découlent, leur étendue quant aux personnes et leurs sanctions.

Pour résoudre ces questions, il fallait d'abord préciser la nature juridique de la convention collective, se demander à quelles opérations juridiques on devait la rattacher. Les auteurs avaient élaboré un grand nombre de systèmes, qu'il suffit d'indiquer. Pour certains, le syndicat qui conclut une convention collective agit en vertu d'un véritable mandat qui lui est donné par ses membres. D'autres, trouvant cette conception trop dangereuse pour les membres du syndicat, exigeaient une ratification, ne considérant le syndicat que comme un gérant d'affaires. D'autres auteurs, écartant l'idée de mandat, faisaient appel à une notion qui a reçu de fécondes applications dans le droit récent, la stipulation pour autrui. Enfin, certains auteurs ne voyaient dans la convention collective que l'expression de la volonté unilatérale du patron, qu'une déclaration du patron qui devait servir de base aux conventions ultérieures.

La variété même de ces systèmes témoignait de la difficulté du problème. La jurisprudence renonçait à aborder la question de principe. Elle semblait faire de la convention collective une sorte de contrat innommé spécial, dont elle devait dégager les caractères d'après les principes généraux. Mais l'absence de direction d'ensemble prise dans un texte légal la condamnait à des solutions dépourvues de netteté et de cohérence, et de nature à entraver le rôle normal de la convention collective.

(1) Cass., 1^{er} févr. 1893. — S. 96.1.329.

(2) Cass., 1^{er} déc. 1908. — S. 09.1.76, D. 11.1201, n. (de M. Marcel Post).

La Cour de Cassation se montrait, il est vrai, assez large, en ce qui concerne la portée de la convention collective quant aux personnes. Elle en admettait le caractère obligatoire pour les chefs d'industrie signataires et pour tous les membres des syndicats dont les représentants réguliers l'avaient signée, même ceux de la minorité, réservant d'ailleurs à celle-ci la faculté de manifester la volonté de s'en dégager en démissionnant du syndicat dans un court délai. C'est en ce sens qu'a jugé la Cour Suprême, par l'arrêt de la Chambre civile du 7 juillet 1910. Une convention collective avait été conclue entre une chambre syndicale d'entrepreneurs, et un syndicat d'ouvriers du bâtiment. Un patron maçon ayant embauché un ouvrier membre du syndicat signataire, en dehors des conditions prévues par cette convention, était poursuivi par cet ouvrier. Il invoquait le fait qu'il avait fait partie de la minorité opposée à la conclusion de la convention et que, par conséquent, en vertu du principe de l'art. 1165 du Code civil, il était un tiers par rapport à elle et qu'elle ne le liait pas. Sans doute, répondit l'arrêt de la Cour Suprême, les membres d'un syndicat ne peuvent pas être obligés malgré eux par les décisions syndicales, mais, pour s'en dégager, ils doivent quitter le groupement dans un court délai. S'ils restent dans le syndicat, ils doivent être considérés comme approuvant la convention signée par celui-ci (1).

La jurisprudence reconnaissait ainsi le caractère obligatoire de la convention collective même à l'égard de la minorité du syndicat. Mais cette convention juridiquement obligatoire, comment en assurer la sanction ? C'est sur ce point que les tribunaux étaient fort embarrassés et que leurs décisions enlevaient à la convention collective une grande partie de son efficacité.

Cette convention n'est pas par elle-même un contrat de travail. Elle a pour objet de fixer les conditions du travail à insérer dans les contrats individuels que les patrons passeront ultérieurement avec tel ou tel ouvrier qu'ils embaucheront. A ce moment, patron et ouvrier seront-ils obligés de

(1) Cass. civ., 7 juillet 1910. — S. 1912.1.200.

s'incliner devant la convention collective ? Le patron devra-t-il, notamment, respecter les conditions de salaire, de durée de travail qui y ont été stipulées ?

L'affirmative était seule conforme au but de la convention collective, qui est précisément de limiter la liberté individuelle des parties dans le contrat de travail, en l'enfermant dans des bornes fixées au préalable par l'accord des éléments patronaux et ouvriers.

Mais cette solution allait à l'encontre du principe de la liberté des contrats. Quand un contrat a été conclu entre deux personnes, des consentements contraires peuvent le détruire ou le modifier. Un patron et un ouvrier font partie de deux groupes liés par une convention collective. En passant un contrat individuel de travail, ils peuvent déroger à la convention sur les points n'intéressant pas l'ordre public (1).

Une telle jurisprudence était en harmonie avec les principes usuels en matière de contrats. Mais elle enlevait à la convention collective son utilité, en la mettant à la merci du contrat individuel. La raison d'être de la convention collective, c'est précisément de réduire le champ d'application de la liberté de contracter, dans une matière où l'expérience montre que, en raison de la situation respective des parties, la liberté de l'une d'elles, de l'employé, du salarié, n'est pas complète. Elle a pour objet d'arrêter à l'avance certaines règles, discutées et adoptées par des groupements d'égale force et décidant en pleine liberté. En permettant au patron et à l'ouvrier d'y déroger, les tribunaux enlevaient au salarié tout l'avantage qu'il retirait de l'intervention de son syndicat ; ils le remplaçaient sous la domination du patron, maître de sa situation et de son lendemain. Les conventions collectives auraient bientôt été abrogées par les contrats individuels de travail.

D'autre part, un autre avantage de la convention collective est d'établir l'égalité de la concurrence dans la production, en uniformisant les conditions du travail pour tous les

(1) Cass. civ., 16 déc. 1908.

d° 2 août 1911. — S. 12.1.210

ouvriers et pour tous les patrons d'une même profession et d'une même région. Si les patrons acceptent de signer une convention collective, c'est qu'ils veulent que leurs concurrents soient soumis aux mêmes obligations qu'eux à l'égard de leurs ouvriers. Si un patron peut, par un contrat individuel, embaucher des ouvriers à des conditions plus favorables pour lui, moyennant un moindre salaire, pour une journée d'une durée plus étendue, l'égalité de la concurrence disparaît. Les autres patrons ne voudront pas produire dans des conditions plus onéreuses. A leur tour, ils abandonneront, à chaque embauchage, les clauses de la convention collective. Celle-ci serait bientôt mise au rancart et complètement annihilée par la liberté contractuelle. On reviendrait au droit commun des contrats, que l'institution de la convention collective, comme toute la législation industrielle dans son ensemble, a pour objet d'écarter, en vue de réaliser une véritable égalité économique de la production.

La jurisprudence se trouvait ainsi entravée par la théorie traditionnelle du contrat. Les principes la conduisaient à voir dans la convention collective un contrat, un acte de même nature juridique que le contrat individuel de travail. Celui-ci pouvait détruire ou modifier ce qu'elle avait décidé. Pour répondre au but de la convention collective, il eût fallu, au contraire, établir une sorte de hiérarchie dans l'échelle des contrats, quelque chose d'analogue à la distinction des lois constitutionnelles et des lois ordinaires. De même que celles-ci ne peuvent déroger aux lois constitutionnelles, les contrats individuels ne devaient pas déroger aux conventions collectives. De telles conventions constituent une réglementation générale de telle profession pour telle région et elles viennent restreindre la liberté des contrats individuels, comme les lois et règlements relatifs à la législation du travail.

Mais pour créer cette hiérarchie des contrats, pour ériger la convention collective au rang de contrat supérieur, de règlement, de constitution professionnelle, il fallait trouver dans un texte de loi une base juridique, qui manquait aux tribunaux, réduits à l'application des principes généraux des obligations. L'intervention du législateur était donc nécessaire.

tionner une institution aussi intéressante et aussi utile ? Elle

Est-ce à dire que la jurisprudence avait renoncé à sanc-
s'était efforcée, au contraire, d'en garantir le mieux possible
l'exécution par des voies indirectes, au moins dans son der-
nier état. La convention collective est valable ; le patron qui
embauche un ouvrier peut y déroger. Mais n'encourt-il aucune
responsabilité ?

En agissant ainsi, il donne le pas au contrat individuel sur
la convention collective ; il peut le faire, en vertu de la liberté
de contracter. Mais ce faisant, il viole un contrat. Cette vio-
lation peut-elle être le fondement d'une action en dommages-
intérêts ?

Une double action peut être envisagée : action individuelle
de l'ouvrier embauché, action collective du syndicat ouvrier.

L'arrêt de Cassation du 1^{er} février 1893, qui avait affirmé
la validité de la convention collective, refusait en même temps
toute action au syndicat ouvrier dans cette hypothèse, parce
que, disait-il, le syndicat ne peut justifier d'un préjudice.
Mais cette thèse avait été abandonnée par la jurisprudence
plus récente des Cours d'appel. Notamment, un arrêt de la
Cour de Lyon (1) reconnaissait au syndicat ouvrier le droit
de demander des dommages-intérêts. Un arrêt du 16 février
1911 (2) accordait au syndicat ouvrier qui avait conclu une
convention collective une action en dommages-intérêts con-
tre le syndicat patronal, dans l'hypothèse de manquements
commis par un membre du syndicat patronal aux clauses de
la convention collective.

Quant à l'ouvrier embauché en violation de ces clauses,
les tribunaux penchaient vers le refus de toute action, soit
qu'il fût membre du syndicat signataire de la convention
collective, soit, à plus forte raison, qu'il fût étranger à cette
convention.

Malgré ses louables efforts, la jurisprudence était donc
incertaine, incohérente et impuissante à assurer la vitalité
de l'institution. Enfin, une des clauses les plus intéressantes
de la convention collective trouvait un obstacle dans la loi,

(1) S. 1910. 2. 49.

(2) D. 1912. 2. 289

de nature à en entraver encore l'exécution et le développement. Quand des groupements patronaux et ouvriers se mettent d'accord sur un texte pour éviter une grève ou y mettre fin, ils se préoccupent naturellement des difficultés d'interprétation et d'exécution. L'exécution en sera grandement facilitée, si ces difficultés peuvent être soumises à des arbitres désignés par les parties contractantes en raison de leur compétence, du bon marché de leur procédure, de leur impartialité résultant de leur organisation paritaire ou du choix paritaire. L'article 1006 du Code de procédure empêchait les syndicats signataires d'une convention collective de prévoir et de résoudre à l'avance la question de la compétence arbitrale; il interdisait la clause d'arbitrage sur les litiges non encore nés. L'arbitrage n'était possible que sur un litige déjà né, c'est-à-dire au moment où un conflit éclaté le rend plus difficilement acceptable par les deux adversaires. L'exécution de la convention collective se trouvait ainsi indirectement compromise.

Les incertitudes de la jurisprudence, son insuffisance pratique quant au caractère obligatoire de la convention collective, l'interdiction par le Code de procédure de la clause compromissoire préalable, rendaient indispensable l'intervention du législateur. Pouvait-il, comme l'ont proposé certains auteurs et certains membres du Parlement, laisser la jurisprudence se développer et dégager les principes de la matière ? C'eût été une méthode souple, lui permettant de s'adapter aux besoins de la pratique; mais c'était se condamner à attendre une évolution peut-être lente à s'élaborer, et la jurisprudence fût toujours demeurée impuissante à suppléer les lacunes de la loi et à supprimer l'article 1006 du Code de procédure.

Sur le procédé d'intervention législative, on pouvait hésiter. Ou bien consacrer les solutions jurisprudentielles, sauf à les modifier, à les compléter, à les améliorer. La méthode donnait à l'institution plus de stabilité et d'uniformité; elle en comblait les lacunes. Mais elle avait, comme pour toutes les lois, l'inconvénient d'établir un statut fixe et difficile à adapter aux circonstances.

Ou bien faire de la convention collective une source de réglementation administrative de portée générale, en autorisant l'administration à étendre d'autorité les dispositions arrêtées à toutes les industries similaires d'une même région.

Cette dernière méthode a failli l'emporter dans la discussion de la loi du 25 mars 1919. Nous reviendrons sur les deux propositions qui consacrent cette collaboration du pouvoir réglementaire administratif et des organes corporatifs.

C'est le second système qui a prévalu, le système mixte de la consécration de la jurisprudence modifiée et complétée. Nous allons le commenter avec la loi du 25 mars 1919.

Cette loi est l'aboutissement de plusieurs projets et propositions antérieurement déposés sur le bureau de la Chambre des députés. Un appoint précieux a été apporté à son élaboration par les discussions à la Société d'Etudes législatives et à l'Association pour la protection légale des travailleurs.

Dès 1903, M. Dejeante et plusieurs de ses collègues du parti socialiste avaient déposé, le 15 janvier, une proposition tendant à reconnaître la validité et le caractère obligatoire du contrat collectif. Les contrats du travail, disait la proposition, sont individuels ou collectifs. Le contrat individuel ne pourrait porter atteinte aux conventions collectives conclues entre patrons et ouvriers.

Le 2 juillet 1906, le Ministère Sarrien présentait un projet sur le contrat de travail, dont le titre II concernait les conventions collectives relatives aux conditions du travail (articles 12 à 21). Ce projet tendait à faire de la convention collective une sorte de statut général de la profession, en stipulant que lorsqu'une seule convention existe dans une région pour une profession, elle est présumée dominer tous les contrats de travail de la profession dans la région, sauf preuve contraire. Ce projet ne fut pas discuté.

La loi du 25 mars 1919 est sortie plus directement du projet présenté le 11 juillet 1910 par M. Barthou, Garde des Sceaux, et M. Viviani, Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale. Il s'inspirait du projet Sarrien et des projets de la Société d'Etudes législatives et de l'Association pour la protection légale des travailleurs.

Renvoyé devant la Commission du travail, il fit l'objet d'un remarquable rapport de M. Arthur Groussier, traité complet de la matière en plus de 600 pages (5 décembre 1912). Ce projet est devenu la loi du 25 mars 1919, qui a été insérée au *Journal Officiel* du 28 mars.

Comme toutes les lois récentes concernant la législation du travail, la loi du 25 mars 1919 relative aux conventions collectives de travail a été insérée dans le Code du travail et de la prévoyance sociale. Elle y forme le chapitre IV^{bis} du titre II du livre I^{er}, art. 31 à 31 x et 32.

SECTION PREMIERE

Nature et conditions de validité de la convention collective de travail

§ 1^{er}. — *Nature de la convention collective de travail*

Nous avons vu que la doctrine et la jurisprudence antérieures à la loi du 25 mars 1919 s'étaient montrées assez embarrassées pour préciser la nature exacte du contrat collectif. Obligées de le faire rentrer dans le cadre des sources d'obligations de droit commun, elles aboutissaient à des conséquences peu en harmonie avec le rôle de la convention collective. Elles étaient notamment impuissantes à expliquer comment le contrat individuel de travail devait respecter la convention collective.

Il fallait rompre le cadre des classifications traditionnelles, et le législateur pouvait le faire. L'expression contrat collectif de travail pouvait prêter à quelque confusion, en éveillant l'idée de contrat de travail. La convention collective est bien un contrat; elle suppose l'accord des volontés de deux parties; c'est une convention relative au travail, puisqu'elle a notamment pour objet de déterminer les condi-

tions du travail. Mais à ces deux caractères se bornent ses ressemblances avec le contrat de travail.

Par le contrat de travail, un patron embauche un ouvrier, un employé. Le salarié s'engage à fournir un travail déterminé et le patron à lui payer un salaire déterminé.

La convention collective ne suppose pas cette relation directe entre un patron et un ouvrier; ce n'est pas un louage d'ouvrage. Entre elle et le contrat de travail, il existe la même différence qu'entre le cahier des clauses et conditions générales des adjudications de travaux publics et le cahier des charges de l'adjudication d'un travail déterminé. La convention collective est purement conditionnelle. Elle détermine les conditions de travail à insérer obligatoirement dans les contrats de travail qui seront ultérieurement passés entre un patron et un salarié. Mais le jour où le contrat individuel se discute, la condition est réalisée et la convention collective domine la liberté contractuelle des parties.

Ce caractère conditionnel différencie la convention collective d'un autre contrat collectif comme elle, le contrat d'équipe. C'est un contrat par lequel un groupe d'ouvriers s'engage à fournir un travail déterminé à un patron déterminé, moyennant un salaire global déterminé. Les tâches et les salaires sont répartis entre les membres de l'équipe par ses soins. C'est bien un contrat de travail comme le contrat individuel, le contrat d'équipe comportant stipulation d'un ouvrage déterminé.

La convention collective domine ces divers contrats de travail. C'est un contrat qui se rapproche de la loi et du règlement. En fixant la durée maxima de la journée de travail, le taux minimum des salaires, la loi, le règlement d'administration publique, limitent la liberté des parties dans la conclusion du contrat de travail. La convention collective a le même objet, limiter la liberté contractuelle. La limitation émane ici des intéressés eux-mêmes; c'est de leur propre consentement qu'ils l'établissent. Mais ce caractère conventionnel ne saurait dissimuler l'objet de la convention : restreindre la liberté des parties dans la conclusion du contrat de travail. C'est en raison de ce caractère que la convention

collective s'impose aux parties dans le contrat de travail; mais, d'autre part, comme elle est un contrat, elle ne peut s'imposer à toutes personnes. Le contrat éveille l'idée de tiers et la principale difficulté de la matière consiste à déterminer quelles personnes et quels groupes seront liés par les clauses de la convention collective, quelles personnes ou quels groupes pourront l'invoquer et quelles actions pourront la sanctionner. C'est l'objet des sections III et IV de la loi, qui en forment l'essentiel.

La loi du 25 mars 1919 commence par définir la convention collective de travail, en en fixant les parties, l'objet et la nature juridique.

« ART. 31. — La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail, conclu entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur.

« Elle détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de la dite convention. »

Dès ses premiers mots, la loi de 1919 détermine la nature de la convention collective : c'est un contrat, c'est un accord de volontés obligatoire et pourvu de sanctions juridiques. Convention ou contrat, dans la terminologie du droit, c'est d'ailleurs la même chose et le Code civil parle indifféremment des obligations conventionnelles ou des obligations nées de contrats.

§ 2: — *Son objet*

Par son objet, la convention collective diffère, nous l'avons vu, des contrats individuels de travail et des contrats d'équipe. Elle fixe notamment certaines conditions auxquelles

devront satisfaire les contrats de louage de travail, pour le genre de travail qui fait l'objet de cette convention.

Il importe d'observer que la convention collective concerne non seulement les rapports futurs du travail entre les deux parties qui y figurent, mais les rapports entre l'une d'elles et des tiers. C'est là qu'apparaît la complexité de la convention collective et c'est de cette situation que naissent les difficultés de la matière. A l'égard du tiers qui conclut un contrat de travail avec l'une des parties signataires de la convention collective, celle-ci est *res inter alios acta* et elle ne devrait ni lui profiter, ni lui nuire, d'après le principe général de l'article 1165 du Code civil. Ici, la convention collective dépasse la portée d'un contrat, pour participer de la nature des actes réglementaires opposables à tous. L'article 31 *a* le dit formellement :

« S'il n'y a clause contraire, les personnes liées par la convention collective de travail sont tenues d'observer les conditions de travail convenues, dans leurs rapports avec les tiers. » Sans insister pour le moment sur les rapports entre les parties et les tiers, nous en renvoyons l'étude à la section relative aux effets et aux sanctions de la convention collective.

Les conditions des futurs contrats de travail ne sont qu'un des objets de la convention collective, le principal d'ailleurs. Elle détermine les engagements, dit l'article 31, et notamment certaines conditions des contrats de travail. Notamment : elle peut donc comprendre bien d'autres clauses. Par exemple, une convention collective intervient à la suite d'une grève. Elle indique le jour où sera repris le travail : elle fixe sa durée d'application, fréquemment, mais non obligatoirement ; elle détermine la juridiction compétente en cas de difficultés sur son interprétation et son exécution et elle remet à des arbitres, désignés à l'avance ou à désigner, le soin de les trancher ; elle décide qu'aucune grève, aucun lock-out ne pourra être prononcé avant que le conflit ait été soumis à l'appréciation d'un arbitre, etc... C'est là une clause des plus intéressantes et de nature à prévenir bien des conflits en les résolvant par la voie pacifique. L'article 31 *x* valide

expressément les clauses compromissaires : « Sont valables les dispositions de la convention collective de travail par lesquelles les parties remettent à des arbitres, désignés ou à désigner dans des formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de cette convention. »

Cette disposition était indispensable pour valider la clause compromissoire, fréquente dans les conventions collectives. L'article 1006 du Code de procédure interdit, en effet, de soumettre d'avance à un arbitre des litiges non encore nés, considérant comme dangereux l'abandon des juridictions ordinaires avant que les parties ne connaissent exactement le litige qui pourra les diviser.

§ 3. — *Quelles peuvent être les parties à la convention collective ?*

L'article 31 énumère un certain nombre d'hypothèses qui témoignent de son libéralisme. La confection des conventions collectives n'est pas exclusivement réservée aux syndicats patronaux et aux syndicats ouvriers. Du côté employeur, la convention peut être conclue par plusieurs employeurs contractant à titre personnel, ou même par un seul employeur. Du côté employés, la convention ne peut évidemment émaner d'un seul, elle doit être conclue soit par un syndicat professionnel, soit par tout autre groupement d'employés.

Ainsi, du côté patronal comme du côté employés, l'intervention de syndicats n'est pas indispensable. Cette disposition libérale est de nature à faciliter la conclusion de conventions collectives dans des entreprises où les syndicats ne sont pas développés, par exemple, en matière agricole ; elle la permet également entre un patron et son personnel ou une partie de son personnel qui désire, par exemple, reprendre le travail à la suite d'une grève, malgré l'opposition du syndicat.

Que faut-il entendre par le mot groupement ?

Ce terme comprend évidemment tous les groupements juridiquement reconnus par la loi, et dotés de la personnalité morale, qui ont la capacité de contracter. Avant tous, les

syndicats professionnels. Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude et la défense des intérêts professionnels. La convention collective entre naturellement dans cet objet.

La même capacité appartient aux fédérations et aux unions de syndicats. Si quelque doute pouvait résulter à leur égard du refus par le législateur de 1884 de leur reconnaître la personnalité civile, il a été levé par la loi du 12 mars 1920, qui la leur confère expressément.

On admet généralement que, depuis la loi du 1^{er} juillet 1901, les groupements professionnels peuvent emprunter la forme générale de l'association. Si leurs pouvoirs sont ainsi moins étendus que ceux des syndicats, ils y trouvent l'avantage d'une constitution plus facile et soumise à moins de formalités. Certaines professions d'ailleurs répugnent encore à la forme syndicale qui semblerait indiquer de leur part une adhésion aux idées collectivistes et révolutionnaires, qu'elles ne partagent pas, par exemple, les professions libérales, les fonctionnaires. Elles préfèrent au syndicat la forme de l'association. Ces associations, déclarées à la préfecture, sont revêtues de la personnalité civile et peuvent contracter. Elles ont donc qualité pour conclure des conventions collectives.

Remarquons, en passant, la portée très générale de la loi du 25 mars 1919. Alors que le principe du minimum de salaire est inscrit dans les revendications des ouvriers de toutes professions, que le principe du repos du samedi est généralement considéré comme opportun pour toutes les catégories professionnelles, les lois de 1915 et de 1917 n'ont fait que des applications extrêmement restreintes de ces deux principes, les limitant à quelques industries particulières.

La loi du 25 mars 1919 parle en termes plus généraux d'employeurs et d'employés. Elle autorise ainsi la conclusion de conventions collectives dans toutes les branches de la production, entendue dans son sens économique le plus large : industrie, commerce, banques, professions libérales, partout où peuvent naître des rapports d'employeur à employé régis par un contrat de travail.

Le mot groupement, dans l'article 31, est assez général pour comprendre tous les groupements revêtus de la personnalité

civile. Faut-il aller plus loin et permettre la conclusion de conventions collectives à des groupements sans personnalité civile, à de simples agrégats de fait, par exemple, à une association non déclarée, à un syndicat inexistant comme n'ayant pas effectué les dépôts prévus par la loi du 21 mars 1884 et — hypothèse plus pratique — aux groupements de fait constitués par l'ensemble des ouvriers d'une même profession, d'une même usine ou d'un certain nombre d'établissements similaires ?

Dans la rigueur des principes généraux du droit commun des contrats, il faudrait répondre négativement. Pour contracter, il faut avoir la capacité et la capacité n'appartient qu'aux personnes physiques et aux personnes morales. L'objet de la personnalité morale est précisément de conférer la capacité juridique à une collectivité d'individus. En faveur des groupements de fait, on peut cependant invoquer, en matière de convention collective, un certain nombre de considérations.

D'abord, le mot groupement est assez peu juridique par lui-même pour admettre une certaine élasticité. Un texte qui emploie ce mot au lieu de ceux de syndicat, société, association, personne morale, etc..., autorise une interprétation libérale et extensive. La législation et la pratique récentes tendent d'ailleurs à reconnaître un caractère juridique à certains états de fait. Sans invoquer les hypothèses traditionnelles de la possession et de la prescription, états de fait sanctionnés par une protection légale, la jurisprudence du Conseil d'Etat confère volontiers une existence à des établissements charitables dépourvus de toute existence strictement juridique et dotés d'un patrimoine sous forme de fondations. On peut citer encore la loi sur les chèques postaux, qui autorise un groupement de fait non investi de la personnalité morale à se faire ouvrir un compte de chèques postaux.

Le caractère particulier de la convention collective n'autorise-t-il d'ailleurs pas une dérogation à la rigueur des principes généraux des contrats ? Sans doute la convention collective est un contrat, mais c'est un contrat d'une nature spéciale. En tant qu'il fixe certaines conditions du contrat de

travail, c'est un contrat conditionnel, préparatoire. Par lui-même, il n'est rien. Pour produire ses effets, il faut que la condition se réalise, qu'un contrat de travail se conclue. Ce contrat de travail est sa raison d'être et sa condition d'application. Or, pour ce contrat de travail, la capacité de contracter doit être entière. La convention collective avait plutôt pour objet de limiter la liberté future des contractants que de créer des obligations pures et simples. Elle s'écarte encore des contrats de droit commun par les effets qu'elle produit à l'égard des tiers, contrairement au principe de l'article 1165 du Code civil. Si elle diffère des contrats ordinaires par son objet et ses effets, n'est-on pas autorisé à abandonner, en ce qui la concerne, les règles ordinaires de capacité ?

Un autre argument peut être tiré de la loi du 27 décembre 1892. Elle prévoit une procédure de conciliation dans les conflits entre patrons et ouvriers. Le procès-verbal dressé par le juge de paix, constatant l'accord des parties et équivalent à une véritable convention collective, peut être signé non seulement par les représentants des syndicats professionnels, mais même par un groupement quelconque d'ouvriers qui ont demandé au juge de paix de tenter une conciliation.

Ces considérations d'ordre juridique se corroborent d'une considération d'opportunité. Le législateur a entendu encourager le plus possible la conclusion de conventions collectives, en vue de prévenir ou de terminer au mieux des intérêts mutuels des patrons et des ouvriers les conflits du capital et du travail. Les conventions collectives interviennent généralement à l'occasion d'un conflit, surtout à la fin d'une grève. La grève a été menée par un groupe d'ouvriers souvent sans personnalité juridique, par exemple, un certain nombre d'ouvriers d'une usine ou de plusieurs usines. Ce groupe entame des pourparlers avec le patron ou les patrons intéressés. Il est de bonne politique sociale de lui accorder la possibilité de conclure une convention avec le ou les patrons, sans exiger de lui qu'il revête la forme d'une personne morale, condition qui empêcherait peut-être la convention collective d'aboutir.

Sans doute, dépourvu de personnalité, le groupement de fait ne pourra exercer en justice l'action collective en dom-

mages-intérêts prévue par l'article 34 *t*. Ce n'est pas à dire que la convention collective sera dépourvue de toute efficacité juridique et que la discussion sur la capacité de contracter du groupe de fait soit purement académique et sans intérêt pratique. Les membres du groupe signataire de la convention collective ou y adhérant seront individuellement liés par elle à l'égard de l'autre partie (article 34 *k*), et à l'égard des tiers avec qui ils conclueront un contrat de travail, ceux-ci ayant la faculté de les actionner (article 34 *r*) ; ils pourront agir en dommages-intérêts contre l'autre partie, si elle viole ses engagements (article 34 *u*).

En un mot, la convention vaudra à l'égard de chaque employé considéré individuellement. Pourquoi donc se demander si le groupement de fait peut conclure une convention collective, puisqu'il sera dépourvu d'action et que ses membres seront seuls individuellement liés ? Voici la réponse à l'objection et l'intérêt de la discussion : la convention est nécessairement collective. Si la partie patronale peut être représentée par un seul individu, la partie employée doit être représentée par plusieurs. Si l'on considérait chaque employé comme signant individuellement avec le patron et s'engageant seulement en son nom propre, on pourrait objecter qu'il y a moins une convention collective que plusieurs conventions individuelles, de même qu'un patron qui embauche en même temps plusieurs ouvriers conclut autant de contrats de travail qu'il y a d'ouvriers embauchés. Si les ouvriers constituent un groupement, même de fait, on est bien en présence d'une convention collective.

Après la question de capacité des parties, il faut examiner celle des pouvoirs des représentants des groupements, de signer une convention collective. Le législateur aurait pu donner aux représentants normaux des syndicats le pouvoir d'engager l'organisme professionnel tout entier, et ses membres, dans les liens d'une convention collective. Il ne l'a pas fait. La convention collective est un acte grave, susceptible de

lier pour plusieurs années et pour un grand nombre d'espèces, la liberté des patrons et des ouvriers de conclure des contrats de travail.

Voici les dispositions établies par l'article 31 *b* à cet égard :

« Les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement peuvent contracter au nom de la collectivité, en vertu :

« Soit des stipulations statutaires de ce groupement ;

« Soit d'une délibération spéciale de ce groupement ;

« Soit des mandats spéciaux et écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents à ce groupement.

« A défaut, pour être valable, la convention collective de travail doit être ratifiée par une délibération spéciale de ce groupement.

« Les groupements déterminent eux-mêmes leur mode de délibération. »

Ainsi, à défaut d'un mandat résultant des statuts ou spécial, les administrateurs du syndicat ne peuvent l'engager que sous réserve d'une ratification spéciale.

§ 4. — *Condition de forme. — L'écrit*

Aux termes de l'article 31 *c* « la convention collective de travail doit être écrite, à peine de nullité ».

Cette condition d'un écrit n'a passé dans la loi qu'après une vive discussion au Parlement. Ses adversaires ont craint qu'en exigeant cette formalité, on n'aboutît à rendre plus difficile la conclusion des conventions collectives. Dans beaucoup de cas, les parties, désireuses de mettre fin à un conflit, s'entendent sur les clauses d'une convention purement verbale. Les obliger à recourir à un écrit, c'est-à-dire à une formalité, c'est risquer qu'elles renoncent à fixer par écrit les termes de l'accord et qu'un accord opportun devienne caduc.

La disposition de l'article 31 *c* est cependant très raisonnable. Sans doute, il peut être plus difficile de préciser dans un écrit les termes d'un accord, et une discussion sur un mot fera peut-être tout échouer. Mais un accord verbal offre aussi ses dangers. L'écrit fixe les idées ; il montre nettement aux

parties les obligations auxquelles les engage leur signature et il leur évite les surprises ultérieures. Il écarte à l'avance les difficultés sur la preuve de l'existence et des termes de l'accord, tandis que l'accord verbal peut être à ce point de vue la source de nouveaux conflits. Enfin, l'écrit présente encore une autre utilité. La loi réserve aux personnes qui n'ont pas été parties à la convention collective la faculté d'y adhérer ultérieurement. Seul l'écrit leur permet de donner leur adhésion en toute connaissance de cause. De même, les membres d'un syndicat signataire qui réprouvent la convention seront mieux en mesure d'en peser les termes écrits avant de s'en dégager par leur démission.

La loi de 1919 a d'ailleurs prévu comme essentielle la formalité du dépôt nécessaire en vue de la publicité. Elle suppose naturellement l'existence d'un écrit.

L'article 31 *c* ne précise pas les formes de l'écrit. Il faut donc appliquer ici les règles du droit commun. L'écrit pourra être rédigé sous une forme quelconque, sans termes sacramentels; il pourra être authentique ou sous seings privés. Il devra être rédigé en autant d'exemplaires que de parties ayant un intérêt distinct.

§ 5. — *Le dépôt*

Une autre formalité importante, exigée par l'article 31 *c*, consiste dans le dépôt de la convention collective au secrétariat du Conseil des prud'hommes, ou au greffe de la justice de paix. Cette formalité a pour objet d'assurer la publicité de la convention collective. Cette publicité est indispensable pour plusieurs raisons.

D'abord, la convention a pu être conclue par les représentants des syndicats. Il faut que leurs membres en soient prévenus, puisqu'ils vont être liés par elle et vont en avoir le bénéfice. La loi du 25 mars 1919 leur donne la faculté de s'en dégager, s'ils la désapprouvent, en démissionnant du syndicat dans la huitaine. Pour le faire, il faut qu'ils aient connaissance de son existence et de ses termes. Le dépôt permet encore de renseigner sur les clauses de la convention collective les tiers qui voudraient y adhérer par la suite.

Enfin, chacune des parties à la convention collective est tenue de s'y conformer dans les contrats de travail qu'elle passe avec des tiers. Ceux-ci disposent d'actions qui sanctionnent les violations commises. Pour qu'ils soient en mesure d'exiger l'application des stipulations de la convention ou d'agir en dommages-intérêts, il faut qu'ils soient avertis de son existence et de ses clauses. C'est du dépôt que résultera cette publicité.

Suivant quelle forme et dans quel lieu doit être fait le dépôt ?

Le législateur a laissé à cet égard aux parties une grande latitude. « La convention, dit l'article 31 c, doit être déposée soit au secrétariat du Conseil des prud'hommes du lieu où elle a été passée, soit, à défaut de Conseil des prud'hommes ou si les parties le stipulent, au greffe de justice de paix convenu par les parties.

« Elle peut être déposée au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix de tout lieu où elle doit être appliquée...

« Le ou les dépôts de cette convention ont lieu aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs... »

L'article 31 c dispense de la formalité du dépôt, la convention collective dressée par le juge de paix, en vertu des dispositions de la loi du 27 décembre 1892. Dans ce cas, le procès-verbal constatant l'accord peut être considéré comme ayant été déposé au greffe de la justice de paix, et le dépôt eût été une formalité complémentaire inutile.

La loi attache à l'accomplissement de la formalité du dépôt un certain nombre de conséquences juridiques.

Le dépôt n'est pas à proprement parler une condition de validité de la convention collective. Tandis que l'absence d'écrit la rend nulle, elle existe, dès qu'il y a un écrit, avant même qu'il ait été déposé. Mais elle ne peut produire ses effets. La convention n'est applicable qu'à partir du jour qui suit celui de son dépôt. Comme la convention intéresse de nombreuses personnes et notamment des tiers, le législateur suspend l'entrée en vigueur jusqu'à l'accomplissement d'une mesure de publicité. De même qu'une loi n'entre en vigueur

qu'un certain temps après sa publication, de même la convention collective n'est applicable que le lendemain du dépôt qui en assure la publicité.

Le dépôt sert, en outre, de point de départ au délai de huit jours francs dans lequel, aux termes de l'article 31 *k*, un membre d'un groupement signataire de la convention doit, pour s'en dégager, donner sa démission de ce groupement.

§ 6. — *Sphère d'application territoriale de la convention collective*

Enfin, le dépôt peut servir à déterminer la sphère territoriale d'application de la convention collective. L'article 31 *d* laisse aux parties une grande latitude à cet égard. Mais elles doivent du moins s'expliquer sur le ressort dans lequel elle s'appliquera; elles « doivent stipuler que la convention collective de travail est valable soit en tous lieux, soit dans une région déterminée, soit dans une localité ou seulement pour un ou plusieurs établissements spécifiés. Elles ont donc liberté complète de décider si la convention s'appliquera partout, ou seulement dans une région déterminée, ou dans telle localité ou pour telles entreprises.

Quand les parties auront ainsi spécifié le ressort d'exécution de la convention collective, on s'en tiendra à leur volonté exprimée et la convention recevra son exécution conformément à leurs intentions. Dans ce cas, le ressort est d'ailleurs indépendant du lieu de dépôt. Les parties ont le choix, pour l'effectuer, entre le secrétariat du Conseil des prud'hommes et le greffe de la justice de paix, soit du lieu où la convention est passée, soit du lieu où elle doit être appliquée, soit de tout autre lieu. Cette liberté du choix du lieu montre qu'un seul dépôt est nécessaire, quelque étendu que soit le ressort d'application prévu par les parties. Le législateur ne pouvait évidemment songer à exiger pour les conventions applicables sur tout le territoire un dépôt aux greffes de toutes les justices de paix. Peut-être cependant la publicité eût-elle été plus efficace si le dépôt avait été exigé à la justice de paix du chef-lieu du ressort d'application ou à une justice de paix de Paris, pour les conventions applicables dans toute la France.

L'article 31 *c* permet d'ailleurs aux parties de tenir compte de cette considération et de subordonner l'application, dans tel ressort de Conseil des prud'hommes ou de justice de paix, au dépôt au secrétariat de ce conseil ou au greffe de cette justice de paix. Dans ce cas, le dépôt sert à fixer la sphère territoriale d'application de la convention collective.

Il joue le même rôle, quand les parties ont négligé ou se sont abstenues de stipuler le ressort d'application. Dans ce cas, c'est la loi qui le détermine. La convention est valable dans le ressort du Conseil des prud'hommes ou de la justice de paix dont le secrétariat ou le greffe aura reçu le dépôt.

Un nouveau dépôt permettra d'en étendre la sphère d'application. « Elle ne sera valable dans le ressort d'un autre conseil des prud'hommes ou d'une autre justice de paix que si elle a été déposée par les deux parties au secrétariat de ce conseil ou au greffe de cette justice de paix. » (Article 31 *d*.) C'est une disposition intéressante. La zone d'application sera élargie par un simple dépôt effectué de l'accord des parties, sans qu'il soit nécessaire de conclure une nouvelle convention collective ou d'ajouter à l'ancienne des clauses additionnelles:

SECTION II

Durée de la convention collective

La convention collective est, en général, le résultat d'une transaction entre deux groupes d'intérêts opposés. Chacune des parties est naturellement tentée de considérer qu'elle a consenti de trop lourds sacrifices ou qu'elle n'a pas obtenu d'avantages suffisamment importants. Aussi chacune d'elles tend à atténuer le plus possible la rigueur de ses engagements. Ils lui paraîtraient singulièrement lourds, si l'exécution pouvait en être exigée sur une longue période d'années.

D'autre part, les conditions de la production varient suivant des facteurs très divers. Les conditions techniques se modifient, de nouveaux perfectionnements se font jour, de nouvelles machines apparaissent. Les conditions économiques varient elles aussi avec la situation monétaire, les besoins du marché, la politique fiscale, etc., etc. Les patrons sont obligés de tenir compte des variations des conditions techniques et économiques de la production. Les ouvriers et les employés doivent aussi envisager les transformations techniques et l'évolution des circonstances économiques.

L'intérêt réciproque des parties exige donc qu'elles ne se lient pas pour une trop longue période, et la convention de faible durée sera plus volontiers exécutée, parce que les parties ont précisément l'impression qu'elle s'adapte exactement aux conditions de la production et aux circonstances économiques.

Ces considérations ont déterminé la politique du législateur, en ce qui concerne la durée de la convention collective. Ses préférences vont à la convention d'une durée indéterminée, que chacune des parties peut dénoncer moyennant un délai de préavis. Le rapporteur de la loi remarquait avec raison que les parties supporteraient plus facilement le lien d'obligation, si elles avaient la faculté de le rompre aisément. « La facilité de la dénonciation de la convention collective, écrivait M. Arthur Groussier, est une des meilleures garanties de son application. »

Dans la convention à durée indéterminée, « tout groupement d'employés ou d'employeurs ou tout employeur non groupé » a la faculté de se dégager à toute époque, à condition de notifier sa renonciation à toutes les autres parties, au secrétariat ou au greffe où le dépôt de la convention a été effectué.

Cette notification doit être faite un mois à l'avance, sauf stipulation contraire.

Quel est le sort de la convention, quand un groupement s'en est ainsi dégagé ?

D'une part, la décision prise par le groupement s'impose à tous ses membres. « La renonciation d'un groupement, dis-

pose formellement l'article 31 *m*, entraîne de plein droit celle de tous les membres de ce groupement, nonobstant toute convention contraire. »

Il existe ainsi un manque de symétrie entre la situation des membres d'un groupe à l'égard de la décision de ses représentants qui signent une convention collective, et la situation de ces membres à l'égard de la décision qui la dénonce. Dans le premier cas, la décision lie les membres du groupe, mais ils conservent la faculté de se dégager de cette obligation en démissionnant; dans le second cas, la dénonciation s'impose à eux, sans qu'ils aient le droit de réclamer le maintien à leur égard personnel de la convention.

Cette apparente contradiction peut s'expliquer. La convention collective est un acte grave. Le législateur n'a pas voulu que les représentants du syndicat puissent imposer ses membres contre leur gré. Elle exige d'eux des pouvoirs spécialement conférés par les statuts ou par un mandat exprès. Elle autorise chaque membre individuellement à se dégager : il n'a qu'à sortir du syndicat dont il désapprouve la conduite.

Les représentants du groupe ont-ils, au contraire, dénoncé la convention ? Ils ont accompli un acte normal de leur fonction, pour lequel la loi de 1919 ne leur demande pas de pouvoirs spéciaux. Leur décision produit donc effet à l'égard du syndicat et de ses membres. Elle n'est pas dangereuse, puisqu'elle les dégage des liens d'une obligation et leur rend leur liberté. La loi n'avait aucune raison de déroger aux principes généraux du mandat, applicables aux actes des représentants des syndicats, à défaut de dispositions expresses contraires.

Un groupement parti à la convention collective la dénonce. La convention va-t-elle être résolue ? Pas nécessairement. Oui, si ce groupement constituait à lui seul l'une des deux parties. Mais il est possible que la convention ait été conclue entre plusieurs employeurs ou plusieurs groupes d'employeurs et plusieurs groupes d'employés. La dénonciation par un de ces groupes ne dégage que lui; elle lui est personnelle et elle laisse subsister la convention à l'égard de toutes les autres parties.

Cette solution est conforme à l'intention des parties et con-

cilie les volontés contraires des divers groupes, en limitant ou dénonçant les effets de la dénonciation. On ne concevrait pas qu'un groupe pût, par sa seule dénonciation, imposer sa volonté et la résolution de la convention aux autres groupes qui forment avec lui la même partie et qui veulent le maintien de la convention.

« Si l'une des parties, décide formellement l'article 34 *f*, comprend plusieurs groupements d'employés ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs, la convention à durée indéterminée n'est résolue que par la renonciation, dans les formes prévues à l'article 34 *m*, du dernier de ces groupements d'employés ou du dernier de ces employeurs ou groupements d'employeurs. »

Bien que particulièrement favorable à la convention collective à durée indéterminée, le législateur permet cependant de la conclure pour une durée déterminée. Mais, conformément à son désir d'éviter les conventions d'une durée exagérée, susceptibles d'une exécution plus difficile et qui ne permettent pas l'adaptation des conditions du travail à l'évolution des conditions techniques et économiques, il a limité à cinq ans la durée maxima des conventions conclues pour une durée déterminée.

A l'expiration de ce délai, les parties peuvent la renouveler ou ne pas la renouveler. A défaut de stipulation, elle ne tombe pas de plein droit. Elle continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée. C'est l'application du principe de la tacite reconduction qui, en matière de louage de choses, continue le bail expiré, aux mêmes conditions, en le transformant en location, suivant l'usage des lieux, à durée indéterminée, avec faculté réciproque de dénonciation à toute époque.

La loi n'a pas prévu le renouvellement à l'avance de la convention collective à durée déterminée. Il peut y avoir intérêt à ne pas attendre l'expiration d'une convention pour la renouveler pour une nouvelle période; les parties évitent ainsi de voir la convention se transformer en convention à durée indéterminée, soumise à la merci d'une dénonciation à toute époque. Les parties peuvent-elles proroger une convention en

cours pour une nouvelle période de cinq ans ? On ne peut évidemment leur refuser cette faculté à une époque voisine de l'expiration de la convention. Mais s'il reste à courir une assez longue période, un ou deux ans, ou davantage, il semble que cette faculté de prorogation anticipée doive leur être interdite. Certes aucun texte de la loi ne la condamne; mais elle est peu conforme à son esprit. Le législateur entend limiter à une période de cinq ans, la durée pendant laquelle les parties peuvent restreindre leur liberté de contracter. Il est hostile à de plus longs engagements.

Il craint qu'une convention de plus longue durée ne finisse par lasser les parties et que son exécution devienne de plus en plus difficile. Enfin, il entend que les intéressés puissent remettre fréquemment sur le tapis les conditions du travail, en vue de les adapter à l'évolution du progrès technique et des circonstances économiques.

Ce maximum serait tourné, si un ou deux ans avant l'expiration d'une convention, et surtout si au lendemain de sa conclusion, les parties pouvaient la renouveler pour une nouvelle période de cinq ans.

La convention collective peut enfin être conclue pour la durée d'une entreprise. Si la durée de celle-ci est de cinq ans au maximum, on rentre dans l'hypothèse précédente. Si l'entreprise n'est pas terminée dans les cinq ans, le maximum est appliqué; la convention est considérée comme conclue pour cinq ans; au delà de cette période, elle continue comme convention à durée indéterminée.

La convention collective conclue pour une durée déterminée n'oblige d'ailleurs pour cette durée que certaines personnes; à l'égard d'autres personnes elle est considérée comme une convention à durée indéterminée. Pour préciser cette distinction, il faut examiner quelles personnes sont liées par la convention collective. C'est la grosse question que la loi de 1919 règle dans sa section III et à laquelle nous arrivons maintenant.

SECTION III

Quelles personnes sont liées par la convention collective ?

Cette question est une des plus importantes et des plus délicates de la matière. C'est une de celles sur lesquelles la jurisprudence antérieure à la loi de 1919 était le plus hésitante. La difficulté provient de la situation spéciale créée par la convention collective. En général, quand une personne morale fait un acte juridique, contracte, par exemple, les effets de son acte se déterminent comme si elle était une personne physique. Il crée des rapports entre elle et la partie qui a traité avec elle. Par exemple, c'est la Société commerciale qui devient créancière ou débitrice de son co-contractant. Puis les conséquences de son acte se répartissent entre ses membres, soit de suite, soit à l'expiration de la personnalité morale, suivant des règles d'ordre intérieur de la Société. Celui qui a contracté avec la Société ne connaît qu'elle en principe.

La situation créée par la convention collective est toute différente. Des groupements professionnels s'entendent pour fixer certaines conditions de travail. Qui est engagé et envers qui ? Il ne suffit pas de dire : le syndicat patronal est obligé envers le syndicat ouvrier à payer tel taux de salaires, etc., le syndicat ouvrier est obligé envers le syndicat patronal à accepter ces taux de salaire, etc., pendant une période donnée ou jusqu'à dénonciation. Sans doute, la convention collective va créer des liens d'obligation collective, sanctionnés par des actions, au profit ou à l'encontre des collectivités qui l'ont signée. Mais cette formule ne suffit pas à rendre compte des effets de la convention collective et du rôle qu'elle est appelée à jouer.

En effet, la convention collective est conditionnelle. Ses effets se manifestent le jour où il y a lieu de conclure des

contrats de travail. Or, qui va les conclure ? Le syndicat patronal ? Le syndicat ouvrier ? Non : les membres du syndicat patronal, les membres du syndicat ouvrier, pris individuellement et agissant en leur nom et pour leur compte personnel. C'est donc eux qui vont être obligés, qui vont bénéficier des stipulations de la convention collective. Les syndicats signataires de la convention collective s'évanouissent pour laisser place chacun à un de leurs membres ou, plus exactement, ils restent derrière, dissimulés dans la coulisse, prêts à intervenir pour demander l'exécution de la convention ou des dommages-intérêts au cas d'inexécution.

Voilà donc une situation anormale. Deux syndicats concluent un accord. Au moment de l'exécution, leurs personnes morales se dérobent et ce sont leurs membres, individuellement, qui ont à l'exécuter.

La situation peut être encore plus compliquée. On peut imaginer, et l'hypothèse est extrêmement pratique, que le membre d'un des syndicats signataires de la convention collective est en présence, non plus d'un membre du syndicat constituant l'autre partie, mais d'un tiers.

On aperçoit aisément la physionomie originale que cette situation anormale doit donner à la convention collective. Des groupements professionnels ont pris en mains les intérêts d'un corps de patrons et d'un corps d'employés. Ils ont agi au nom de deux corporations. C'est là une notion assez vague, susceptible d'une interprétation élastique. Une conséquence en découle. La convention collective n'est pas un contrat rigide et fermé, mais une convention ouverte, analogue à ces unions du droit international, qui admettent l'adhésion des puissances qui ne les ont pas signées lors de leur conclusion.

« Tout syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employés ou d'employeurs ou tout employeur non groupé, qui n'est pas partie à la convention collective de travail, peut y adhérer ultérieurement. » (Article 31 j.) C'est là une faculté précieuse, qui permet le développement de la convention collective, en n'obligeant pas les corporations qui n'en faisaient pas partie à en conclure de nouvelles. L'adhésion fait faire à la convention boule de neige et lui donne une force accrue

du nombre et de l'importance des groupements adhérents.

Cette adhésion est subordonnée à une double formalité: consentement des parties contractantes; notification de l'adhésion et du consentement des parties au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué. L'adhésion n'est valable qu'à partir du lendemain de cette notification. Le but de la notification est le même que celui du dépôt de la convention originale.

Puisque les groupements professionnels ont agi au nom des intérêts corporatifs, leurs stipulations et engagements vont rejaillir sur leurs membres, comme nous l'avons vu. Cette conséquence ne peut être évitée. C'est l'objet même de la convention collective de restreindre la liberté individuelle de contracter des membres des corporations et de faire apparaître, derrière les syndicats qui ont traité pour eux, et qui s'évanouissent, des individus, lors de la conclusion des contrats individuels de travail.

Quels individus vont être obligés ? A quelles conditions et dans quelle mesure ?

Les individus auxquels la convention collective est opposable se classent normalement en deux catégories. Les uns ont signé la convention ou ont donné mandat de traiter en leur nom. Il est naturel de les considérer comme liés par la convention collective. C'est l'application des principes généraux des contrats : ils y ont été parties par eux-mêmes ou par représentation. Ils ont accepté expressément les engagements nés de la convention collective. Rentrant dans la même catégorie ceux qui y adhèrent ultérieurement par eux-mêmes et ceux qui entrent dans un groupe qui a signé la convention.

Ce premier groupe comprend donc les personnes suivantes, qui figurent dans les alinéas 1, 4 et 5 de l'article 31 *k*.

« 1° Les employés et les employeurs signataires de la dite convention, ainsi que ceux qui leur ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial pour traiter en leur nom;

« 4° Ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention, entrent dans un groupement partie à cette convention;

« 5° Les employeurs n'appartenant pas à un groupement

partie à la convention, qui adhèrent directement à celle-ci, conformément aux dispositions de l'article 31 j. »

Voici au contraire des membres du groupement qui n'ont pas signé eux-mêmes la convention, qui n'ont pas donné individuellement et par écrit mandat spécial pour traiter en leur nom, qui n'ont pas adhéré eux-mêmes ultérieurement et qui ne sont pas entrés après le dépôt dans un groupe signataire. Ce sont bien les représentants du syndicat dont ils sont membres qui ont décidé de conclure la convention collective ou d'y adhérer. Tous les membres du syndicat sont liés par cette décision de ses représentants, même ceux qui font partie de la minorité. La majorité du syndicat peut ainsi engager dans une convention collective les membres de la minorité.

La loi du 25 mars 1919 écarte ainsi les autres systèmes qui avaient été proposés. Dans un de ces systèmes, auraient été seuls obligés les membres du syndicat qui auraient donné un mandat spécial aux négociateurs de la convention collective, dans l'autre, on exigeait une ratification expresse ou tout au moins tacite, par les membres du syndicat. D'après l'article 31 k, tous les membres du syndicat, même ceux qui appartiennent à la minorité qui a refusé les pouvoirs aux représentants du syndicat, sont liés par la convention collective indépendamment de tout mandat ou ratification.

Le législateur ne pouvait cependant oublier que la convention collective est un contrat, suppose un échange de consentements. Les ouvriers, d'autre part, redoutaient d'être engagés dans une convention préparée et signée par des délégués, des représentants de leur syndicat, sans qu'ils eussent pris une part active à son élaboration. La loi tient compte de ces deux considérations. Si tous les membres du syndicat sont liés de plein droit par la convention signée par des représentants munis de pouvoirs spéciaux, elle apporte à ce principe une double atténuation, pour la catégorie de ceux qui n'ont pas adhéré par eux-mêmes ou par mandat spécial et individuel. Ils peuvent s'en dégager, en donnant leur démission du groupement dans un délai de huit jours francs, à compter du dépôt de la convention, et en notifiant leur démission soit au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la

justice de paix où le dépôt a été effectué, soit au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à leurs contrats de travail.

Ainsi réapparaît indirectement l'idée de ratification tacite. Le dépôt a pour objet de mettre en demeure les membres du groupement de la seconde catégorie de se prononcer sur la convention. S'ils la repoussent, qu'ils manifestent leur volonté de s'en dégager en démissionnant du groupe dans un court délai. S'ils ne le font pas, c'est qu'ils approuvent la conduite du syndicat. Leur silence peut être interprété comme une ratification tacite de la convention.

Comme le sort de la convention à leur égard ne peut être indéfiniment en suspens, ils doivent se prononcer dans un délai très court. Le délai ordinaire de huit jours francs est même réduit à trois jours lorsque la convention a pour objet de faire cesser une grève ou un lock-out. Dans ce cas, il y a intérêt à rendre rapidement définitive une convention qui met fin à un conflit. Mêlés aux circonstances du conflit, tous les membres du syndicat ont eu connaissance des pourparlers et ils peuvent se prononcer sans tarder sur la valeur de la convention collective.

Dans la même catégorie figurent les membres d'un groupement qui adhère ultérieurement à la convention. Pour les mêmes raisons, ils ont également la faculté de s'en dégager en démissionnant. Les conditions et délais sont les mêmes; les délais partent de la notification de l'adhésion.

La loi considère comme essentielle la faculté de se dégager de la convention par la démission. Elle déclare « nulle toute convention par laquelle les employés ou les employeurs renonceraient à la faculté de répudier, dans les formes prévues par les 2° et 3° de l'article 31 *k*, c'est-à-dire par la démission : soit une convention collective de travail, soit un mandat donné collectivement ». (Article 31 *p*.)

Les membres de cette catégorie n'ont pas seulement la faculté de se délier de la convention collective. S'ils la ratifient par leur silence, ils ne sont pas obligés dans la même mesure que les membres de la première catégorie. La diffé-

rénce apparaît dans la convention collective conclue pour une durée déterminée ou pour la durée d'une entreprise déterminée. A l'égard des groupements signataires ou adhérents et des membres de la première catégorie, l'engagement porte sur la durée prévue dans la convention. A l'égard des membres du second groupe, la convention est considérée comme étant de durée indéterminée. « Sont seuls liés, dit l'art. 31 l, pour la durée déterminée ou celle de l'entreprise :

« 1° Les groupements parties à la convention, soit parce qu'ils ont participé à sa conclusion, soit parce qu'ils ont adhéré ultérieurement à cette convention ;

« 2° Les employés et les employeurs adhérents à la convention en vertu du 1° de l'article précédent, qui sont nominativement désignés dans la convention ou dont le mandat a été joint ;

« 3° Les employeurs adhérents à la convention en vertu du 5° de l'article précédent ;

« 4° Les employés et les employeurs, membres des syndicats professionnels ou de tous autres groupements parties à la convention, qui adhèrent directement pour la durée déterminée ou pour celle de l'entreprise, en le notifiant, soit au secrétariat ou greffe où le dépôt de cette convention a été effectué, soit au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix qui aurait à juger les différends relatifs à leur contrat de travail.

« Toute convention est considérée comme étant à durée indéterminée à l'égard des autres personnes qu'elle lie. »

Les membres que nous avons classés dans la seconde catégorie qui, par leur silence, ont approuvé la convention à laquelle ils n'avaient pas pris une part directe, conservent ainsi, à titre permanent, la faculté de se dégager de la convention en se retirant du groupement et en le notifiant soit au secrétariat ou greffe du dépôt, soit au secrétariat ou greffe du Conseil des prud'hommes ou de la justice de paix compétent pour trancher éventuellement les différends nés de leur contrat de travail.

Quand la convention collective a été conclue pour une durée indéterminée, tout groupement ou employeur isolé pos-

sède, on le sait, la faculté de la dénoncer. Cette faculté appartient également à chacun des membres du groupe considérés individuellement. Ils peuvent s'en dégager en démissionnant du groupement et en notifiant cette décision suivant les formes qui viennent d'être indiquées.

Dans tous les cas, la notification doit être faite un mois à l'avance, nonobstant toute convention contraire.

Ces dispositions s'appliquent également à la convention renouvelée par tacite reconduction pour une durée indéterminée.

Lorsque la convention est prorogée pour une durée déterminée, tout membre du groupement qui y reste partie peut se dégager dans la huitaine qui suit la prorogation en se conformant aux mêmes formes que ci-dessus. Il en est de même pour toute personne qui, ayant démissionné de son groupement, est restée liée à la convention parce qu'elle y avait participé directement par sa signature ou par mandataire individuel et spécial.

Les membres des groupements figurant dans la seconde catégorie ne peuvent renoncer à la faculté de se dégager de la convention collective par démission dans les huit jours de son dépôt. Au contraire, la loi du 25 mars 1919 autorise les employeurs ou les employés à renoncer à la faculté de se dégager d'une convention en cours.

Mais c'est là une clause éminemment dangereuse. Le législateur voit d'un œil plutôt défavorable les conventions à durée déterminée. N'est-il pas à redouter que, dans les contrats de travail qu'ils passent avec leurs employés, les patrons ne soient tentés d'insérer habituellement cette faculté de renonciation, se réservant à eux-mêmes la possibilité de s'en dégager, sans permettre aux ouvriers d'adapter la convention aux circonstances nouvelles.

Aussi le législateur a-t-il soumis la renonciation à des conditions de forme, et il a limité la durée maxima de la renonciation. La forme consiste à notifier la renonciation suivant le même principe de compétence.

Quant à la durée de la renonciation, elle est fixée à cinq années au maximum. L'article 31 o ajoute : « Par une stipu-

lation d'un contrat de travail, un employé ne peut renoncer à se dégager d'une convention en cours pour une durée supérieure à celle pendant laquelle son employeur est lui-même lié par la convention. »

★ ★

Le système de la loi de 1919, relativement aux personnes liées par la convention collective et à la mesure de leurs obligations, peut se résumer dans les distinctions suivantes :

Les groupements signataires et les membres individuellement signataires ou représentés sont liés par la convention collective, et pour la durée prévue par la convention, sans faculté de s'en dégager dans la huitaine du dépôt.

Si la convention est à durée indéterminée, ils ont la faculté de la dénoncer ou de s'en dégager personnellement après un préavis d'un mois; les individus peuvent renoncer à cette faculté pour une durée maxima de 5 ans.

Les individus de la 2^e catégorie sont liés de plein droit par la convention signée par les représentants du groupement, mais ils ont la faculté de s'en dégager en démissionnant dans la huitaine du dépôt. S'ils n'usent pas de cette faculté, ils sont tenus, mais seulement pour une durée indéterminée, avec possibilité de dénonciation moyennant un préavis d'un mois. A toute époque, ils peuvent transformer l'engagement en engagement à durée déterminée, en renonçant, pour une durée maxima de cinq ans, à se prévaloir de la faculté de dénonciation.

Par ces options, le législateur a concilié fort heureusement les intérêts collectifs et les intérêts individuels. Le groupement prend en mains les intérêts de la corporation. Les membres de celle-ci peuvent approuver formellement la politique du groupement, en signant la convention ou en y adhérant, à titre individuel. Pour ceux qui n'ont ni signé, ni adhéré, le législateur n'a pas voulu qu'ils fussent obligatoirement engagés par l'action des représentants généraux du syndicat. A leur choix, ils peuvent rejeter immédiatement la convention, s'en dégager en cours d'exécution ou la transformer en convention à durée déterminée, par une renonciation à la faculté de la dénoncer.

SECTION IV

Des effets de la convention collective

Une convention collective a été conclue entre un employeur ou un groupe d'employeurs et un groupe d'employés. Quels vont en être les effets ?

La convention collective comprend des objets divers, qui peuvent se ramener à deux ; elle fixe certaines conditions des contrats de travail à venir ; elle règle certaines questions immédiates, par exemple, la fin de la grève ou du lock-out, la date de la reprise du travail, la compétence ou le recours obligatoire à l'arbitrage pour les difficultés d'interprétation ou d'exécution que soulèveront ses clauses.

Pour ce second objet pas de difficultés. La convention s'exécutera comme un contrat ordinaire. Les groupes qui l'ont signée et les membres des groupes seront tenus conformément aux règles exposées dans la section précédente.

Le point le plus délicat concerne l'influence de la convention collective sur les contrats de travail à venir.

Sur quels contrats la convention exercera-t-elle son effet ?

L'article 31 répond à cette question. La convention « détermine... notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de la dite convention ».

La convention dominera donc tous les rapports futurs des patrons et des ouvriers ou employés de la profession, régis par un contrat individuel de travail ou par un contrat d'équipe. C'est son but essentiel : restreindre la liberté individuelle des contractants en lui imposant certaines clauses préalablement déterminées par un accord collectif.

Mais ces contrats de travail, ils peuvent être passés soit entre deux membres de groupes, obligés l'un et l'autre par

la convention collective, soit entre un membre d'un groupe obligé et un tiers. La loi de 1919 règle successivement les effets de la convention collective dans ces deux ordres d'hypothèses.

Aux termes de l'article 31 *q*, « lorsqu'un contrat intervient entre un employé et un employeur qui doivent, aux termes de l'article 31 *k*, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective de travail, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail. »

C'est là une disposition essentielle de la loi de 1919. Elle fait ressortir très nettement le caractère obligatoire de la convention collective, déjà affirmé par la définition de l'article 31, qui la qualifie de contrat.

L'article 31 *q* condamne l'ancienne jurisprudence, qui, dominée par les principes généraux du contrat de droit commun, permettait aux parties liées par une convention collective d'y déroger dans la conclusion du contrat de travail individuel ou d'équipe.

Désormais, on ne peut plus insérer dans la convention collective une clause aux termes de laquelle les parties se réserveraient d'y déroger par des accords particuliers; on ne peut pas non plus, par une clause introduite dans le contrat individuel ou d'équipe, déroger aux conditions de travail fixées par la convention collective.

La convention collective apparaît ainsi comme un contrat hiérarchiquement supérieur au contrat de travail, qui s'impose à lui comme une loi ou un règlement de la profession. C'est un effet nécessaire de la convention; seul, il permet de la conformer à son but : réglementer les conditions générales du travail dans une profession, en vue de les uniformiser et de restreindre la liberté d'action des contractants.

Cette force obligatoire particulière de la convention collective s'explique par sa nature. Ce n'est pas seulement un contrat. C'est un contrat collectif. Elle ne s'analyse pas en une série de contrats individuels entre divers employeurs et divers employés, les contrats de travail pourraient ensuite

y déroger. C'est un contrat collectif, conclu par les représentants des intérêts professionnels, en vue de régler les conditions générales de l'exercice d'une profession. De même que la loi, expression de la volonté collective de la nation, que les décisions des assemblées régionales et municipales, expression de la volonté collective des populations du département et de la commune, s'appliquent à tous, dans le ressort du territoire entier, du département ou de la commune; de même la convention collective, expression de la volonté collective des membres d'une profession, dans une région donnée, devient la loi de cette profession et s'impose à tous ceux qui en font partie.

Réglementation générale d'une profession, la convention collective ne domine pas seulement les rapports individuels de travail entre les employeurs et employés liés par elle en vertu de l'article 31 *k*, elle domine encore les rapports de travail entre un membre obligé et un individu étranger à cette convention collective.

L'article 31 *a*, résout cette hypothèse :

« S'il n'y a clause contraire, les personnes liées par la convention collective de travail sont tenues d'observer les conditions de travail convenues dans leurs rapports avec les tiers. »

« S'il n'y a clause contraire » : le régime n'est donc plus le même que dans la première hypothèse. Quand deux individus tous deux liés par la convention collective concluent ensemble un contrat de travail, ils doivent respecter les clauses de la convention et n'ont pas le droit d'y déroger. Quand le contrat de travail intervient entre un individu lié par la convention et un tiers, les parties peuvent déroger à la convention collective.

Pour l'écarter, il faut d'ailleurs une stipulation; à défaut, la loi présume que les parties ont entendu respecter la convention : « Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail, à défaut de stipulation contraire. » (Article 31 *r*.)

Dans cette hypothèse, la possibilité de déroger à la convention collective s'explique. L'une des parties au contrat de travail n'a pas été partie à la convention collective. Si l'on conçoit qu'en puisse la faire bénéficier des avantages de la convention collective, il est difficile de lui imposer les clauses défavorables. Elle peut bien, en effet, exiger de l'autre partie, liée par la convention collective, l'exécution des clauses auxquelles celle-ci s'est engagée. Celle-ci ne peut au contraire lui imposer l'exécution d'une convention à laquelle elle était restée étrangère.

La convention collective, dans les rapports d'une partie et d'un tiers, est donc facultative, tandis que dans les rapports entre les parties elle est obligatoire.

Est-ce à dire que la partie à la convention collective qui conclut un contrat de travail avec un tiers puisse impunément se délier des engagements qu'elle a contractés dans la convention collective ? Nullement. Elle s'expose à une action, nous allons l'étudier à propos des sanctions de la convention collective.

Enfin, on peut imaginer une troisième hypothèse : un contrat de travail intervient entre deux personnes qui ne sont engagées ni l'une ni l'autre dans les liens d'une convention collective. Elles conservent naturellement leur liberté complète de contracter. La convention collective ne s'imposerait à elles, comme une législation du travail, que dans le cas où elle serait assez généralisée pour pouvoir être considérée comme un usage de la profession.

★★

A côté des effets de la convention collective concernant les individus liés par elle, il faut déterminer l'étendue des obligations qu'elle fait peser sur les groupements qui l'ont signée.

L'article 31 s répond à cette question : « Les groupements d'employés ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

« Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention. »

Le législateur a ainsi réduit au minimum les obligations des syndicats; elles sont en somme purement négatives. Le syndicat doit éviter toute violation directe de la convention, mais aussi toute attitude qui en constituerait une violation indirecte. Par exemple, le syndicat ouvrier qui a signé une convention collective ne pourrait, le lendemain, décider sans motif la grève contre les patrons, en vue simplement d'obtenir de nouveaux avantages d'une nouvelle convention collective.

On aurait pu concevoir un autre régime. Le syndicat prend en mains les intérêts professionnels. Il stipule et promet au nom de ses membres. Les avantages et les obligations qu'il accepte rejaillissent sur eux. Il peut exercer une action collective contre les groupements et individus liés par la convention collective et qui l'ont violée. Préparateur et gardien de la convention collective, ne devrait-il pas en être aussi le garant, responsable des violations commises par ses membres ?

Le législateur n'a pas voulu aller jusqu'à cette conséquence rigoureuse. L'obligation de garantie aurait pu devenir pour les syndicats la source d'une lourde responsabilité pécuniaire, dans le cas où un grand nombre de ses membres auraient successivement violé la convention. Or, les syndicats n'ont généralement qu'un patrimoine assez peu important. La garantie eût été le plus souvent illusoire, ou elle eût entraîné la ruine des syndicats.

La loi de 1919 a préféré laisser purement facultative l'obligation de garantie. Le syndicat n'est pas responsable des fautes personnelles de ses membres. Il y est resté purement étranger et n'a pu les empêcher. Il appartient aux membres du syndicat de peser les conséquences de la garantie et de l'inscrire, s'ils le jugent à propos, dans la convention. A défaut de stipulation, le syndicat doit simplement faire tout ce qui dépend de lui pour assurer l'observation de la convention et il ne répond que de sa propre faute.

SECTION V

Sanctions de la convention collective

La question des sanctions de la convention collective est une des plus importantes de la matière, puisque c'est de l'existence de sanctions suffisantes que dépend l'exécution des conventions collectives et par conséquent l'efficacité de cette institution. Si, avant la loi de 1919, elle n'avait atteint qu'un développement assez relatif, c'est que la jurisprudence hésitait à en reconnaître le caractère obligatoire, même à l'égard des personnes ou des groupes qui y avaient été parties. Elle admettait les clauses dérogatoires et, conséquemment, ne pouvait doter d'actions suffisantes ceux à l'égard desquels la convention n'avait pas été respectée.

Après avoir précisé le lien juridique d'obligation créé entre les groupes ou individus parties à la convention collective, la loi du 25 mars 1919 eût été incomplète et inefficace, si elle ne s'était préoccupée d'assurer la sanction de cette obligation.

Elle a établi, dans les articles 31 *t* et 31 *u*, une double série d'actions, collectives et individuelles. En outre, d'après l'article 31 *v*, les groupements peuvent exercer l'action individuelle ou intervenir dans l'instance individuelle ou collective.

L'action collective appartient aux groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective. Ils peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements parties à la convention, aux membres de ces groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention, qui violeraient les engagements contractés.

Cette action est le corollaire du caractère obligatoire de la convention collective. Le groupement demandeur a été partie à un contrat; ce contrat a été inexécuté. Il peut, d'après le droit commun des obligations, demander des dommages-intérêts.

Il faut, d'ailleurs, faire une observation importante. Le groupement partie à la convention collective n'a pas seulement le droit d'agir en dommages-intérêts contre le groupement qui constitue l'autre partie. Il peut actionner également chacun des membres de ce groupement, pris individuellement, qui violerait cette convention. Cette action s'explique : la convention ne lie pas seulement les groupements qui l'ont signée ; elle lie aussi les membres de ces groupements, non seulement ceux qui y ont apposé leur signature ou ont donné aux signataires un mandat individuel et spécial, mais tous les membres représentés par les mandataires généraux du groupement. Défenseur normal de la convention collective, le groupement qui l'a conclue est en droit de demander raison au groupement co-contractant, et à chacun de ses membres, des violations qu'ils ont personnellement commises.

En vertu du principe de l'article 31 s, un groupement ne peut d'ailleurs agir contre le groupement co-contractant, que si ce groupement a fait personnellement quelque chose de contraire à la convention collective, mais non pour les fautes commises par un des membres du groupement : le groupement, en effet, n'est pas garant de l'exécution de la convention par ses membres et n'est pas responsable de l'inexécution résultant de leur fait personnel.

Si un groupement partie à la convention n'est pas responsable des actes individuels de ses membres, la réciproque n'est pas vraie : ceux-ci sont responsables envers lui. Le groupement professionnel est le défenseur naturel de la convention collective ; il l'est même à l'encontre de ceux de ses membres qui la violent, et l'action collective que la loi lui attribue pour sanctionner les violations de la convention, elle lui appartient même contre ses propres membres. Ceux-ci ne sont donc couverts ni par leur groupement contre l'action d'un tiers, ni contre leur groupement exerçant l'action collective.

A quelles conditions le groupement pourra-t-il recourir à l'action collective ?

Il faut qu'il soit capable d'ester en justice (article 31 t). Pourront donc agir les syndicats professionnels constitués conformément à la loi du 21 mars 1884, et les associations

professionnelles déclarées à la préfecture en vertu de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Pour être cité comme défendeur à une action collective ou individuelle, un groupement doit naturellement être capable d'ester en justice. La loi du 25 mars 1919 n'exige cette condition que du groupement demandeur, elle ne fait qu'appliquer les principes généraux en matière de procédure, qui exigent également la capacité d'ester en justice de la part du défendeur.

Cette condition de capacité écarte toute action collective émanant des groupements de fait et toute action individuelle ou collective exercée contre eux. L'incapacité du groupement de fait, auquel nous avons reconnu le droit de conclure des conventions collectives, de poursuivre en justice les contraventions aux engagements nés des conventions collectives, enlève à celles-ci une partie de leur efficacité, en les privant de la sanction de l'action collective et de la responsabilité du groupement de fait. Ce n'est pas à dire, nous l'avons vu, qu'elles soient privées d'effets juridiques. Les membres du groupe parties ou régulièrement représentées sont liés par la convention et celle-ci a pour sanction les actions individuelles qui peuvent être exercées par eux ou contre eux.

Ces actions individuelles sont le second ordre de sanctions de la convention collective. Elles sont le corollaire du principe qui fait rejaillir sur les membres des groupements les effets de la convention, les fait bénéficier des avantages stipulés et les soumet aux engagements contractés. Les individus ont le droit d'agir en dommages-intérêts contre les personnes ou les groupements qui violeraient à leur égard les engagements contractés. Les groupements ne sont, comme il a été dit plus haut, responsables que de leurs fautes personnelles et ne sont pas garants de celles de leurs membres, à moins de stipulation contraire.

L'action collective du groupement partie à la convention se justifie par l'idée que le groupement professionnel est le défenseur normal des intérêts corporatifs. Cette idée explique que le syndicat puisse engager ses membres dans une convention obligatoire pour chacun d'eux; elle explique qu'il

puisse poursuivre les contraventions commises même contre ses membres. Elle explique enfin la double faculté, reconnue au groupement par l'article 31 *v*, d'exercer les actions individuelles de ses membres et d'intervenir dans toute instance engagée.

Le droit du groupement d'exercer les actions individuelles de ses membres a été admis sans grande discussion sur le principe. Les modalités ont au contraire soulevé de vifs débats.

L'opportunité du principe n'est guère douteuse. Dans les rapports du capital et du travail, l'ouvrier ou l'employé isolé est souvent à la merci du patron; il est obligé d'accepter les conditions de celui-ci pour assurer son lendemain. Il sera presque forcé de les accepter même si elles sont en contradiction avec les clauses de la convention collective. Une fois embauché, l'ouvrier poursuivra-t-il le patron en dommages-intérêts pour violation de la convention collective ? Bien souvent, il n'osera pas le faire, par crainte de perdre sa place. Cette dépendance de fait rendra l'exercice de l'action individuelle illusoire dans bien des cas. Si le syndicat peut la prendre en mains, agir à la place de l'individu, l'action individuelle devient une réalité.

On objectera : le syndicat possède une action collective; ne suffit-elle pas ? La réponse est facile. L'action collective et l'action individuelle tendent toutes les deux à faire obtenir des dommages-intérêts. Mais ces dommages-intérêts varient naturellement avec le préjudice subi. La loi de 1919 accorde au groupement une action en dommages-intérêts sans qu'il ait à justifier de l'existence d'un intérêt. Elle condamne ainsi la doctrine de certains arrêts antérieurs, qui repoussaient l'action collective en prétextant l'absence d'intérêt. La loi de 1919 présume, au contraire, que le groupement a toujours un intérêt à agir.

Mais l'intérêt du groupement n'a pas la même mesure que celui de l'individu. Le préjudice causé n'est pas le même et les dommages-intérêts alloués n'auront pas le même taux. Prenons un exemple. Une convention collective fixe, par hypothèse, à 2 fr. 50 le salaire horaire de telle catégorie d'ou-

vriers pour telle profession. Un ouvrier appartenant à cette catégorie a conclu avec un patron un contrat de travail au taux de 2 fr. l'heure. Le préjudice qu'il subit est égal à la différence, 0 fr. 50 multiplié par le nombre d'heures qu'il a travaillé au tarif de 2 fr. L'action individuelle lui procurera un chiffre de dommages-intérêts égal à ce préjudice.

Quel est le préjudice subi par le groupement ? Il n'est pas pécuniaire, mais moral. Le syndicat n'a pas eu son patrimoine diminué. Un engagement qu'il avait stipulé n'a pas été tenu ; mais ce n'est pas dans son intérêt personnel qu'il l'avait stipulé ; c'est dans l'intérêt de chacun de ses membres : le préjudice consiste dans la violation d'un engagement, dans le peu de foi attaché à la parole donnée, etc... Le syndicat exercera l'action collective pour faire constater cette violation et en éviter le retour. L'action aura un objet plutôt préventif que réparateur. Le syndicat se contentera généralement d'un franc de dommages-intérêts.

Au contraire, s'il a la faculté d'exercer l'action individuelle, il pourra réclamer la totalité du préjudice individuel subi, dans l'espèce, l'intégralité des salaires perçus en moins.

Mais, si le principe de l'exercice de l'action individuelle par le groupement ne soulève pas de discussion sérieuse, on peut hésiter entre plusieurs systèmes quant aux conditions d'exercice. Suivant qu'on fait prédominer le point de vue corporatif ou le point de vue individuel, on permettra au syndicat d'exercer l'action individuelle toutes les fois qu'il le jugera opportun, sans avoir à consulter l'intéressé, ou bien on exigera un mandat ou un assentiment formel de l'intéressé.

Ces deux systèmes proposés sont trop absolus. Le second risque de rendre illusoire la faculté accordée au syndicat, en exigeant un consentement formel d'un individu qui, par hypothèse, craint d'agir. L'intervention syndicale a précisément pour but de suppléer à sa timidité ou à son inertie ; elles l'empêcheront aussi bien de donner un consentement que d'exercer lui-même son action.

En permettant au syndicat d'agir en dehors de l'ouvrier ou même malgré lui, le premier système fait bon marché de la volonté du principal intéressé. Il appartient à celui-ci

d'examiner l'importance du préjudice causé, de tenir compte de considérations personnelles et de famille. Il n'est pas admissible que, pour obtenir un franc de dommages-intérêts, un syndicat mette en marche tout l'appareil judiciaire, contre le gré du premier intéressé, au risque d'attirer sur celui-ci des représailles patronales.

Cette question a donné lieu à d'assez longs débats devant le Parlement. Celui-ci a fini par adopter une solution intermédiaire. En vue de faciliter la mise en mouvement de l'action individuelle, la loi de 1919 permet au groupement auquel appartient l'individu de l'exercer, sans mandat ni assentiment formel de celui-ci. Mais l'individu peut déclarer s'opposer à l'exercice de l'action : son veto empêche le groupement de prendre en mains l'action individuelle. S'il n'oppose pas son veto, l'individu peut toujours intervenir à l'action exercée à sa place par le syndicat.

Pour permettre au membre du groupement de s'opposer à l'exercice de son action ou d'y intervenir, la loi impose au groupement l'obligation de l'avertir préalablement de son intervention.

De l'idée que les groupements parties à la convention collective en sont les défenseurs naturels, la loi de 1919 a tiré une dernière conséquence. Dans toute instance née de la convention collective, engagée par une personne ou par un groupement, les autres groupements dont les membres sont liés par la convention ont toujours le droit d'intervenir, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres (article 31 v). L'interprétation et l'exécution de la convention collective intéressent toute la corporation. Un individu mal défendu pourrait succomber sur une action individuelle ou collective. L'appui de son syndicat rétablira l'égalité des parties, en opposant non deux individus, mais deux syndicats, et assurera le caractère sérieux de la défense comme de l'attaque. Au lieu de solutions d'espèce variant avec la qualité de l'attaque ou de la défense, des débats sérieux aboutiront à des décisions bien élaborées et consciencieusement motivées, à une jurisprudence non hésitante et ondoyante, mais ferme et uniforme.

Le droit d'intervention, comme le droit d'exercer des actions individuelles, n'appartient qu'aux groupements capables d'ester en justice, de même que l'exercice de l'action collective. Toutes ces attitudes sont interdites aux groupements de fait.

★ ★

Nous avons supposé jusqu'à présent que la violation de la convention collective a été commise par une des parties au détriment de l'autre.

Dans l'hypothèse d'un contrat de travail conclu entre une personne liée par la convention collective et un tiers, l'article 31 *r* contient une disposition peu claire. Après avoir dit que, dans ce cas, le contrat de travail peut écarter les clauses de la convention collective, cet article ajoute : « La partie liée par une convention collective de travail, qui l'oblige, même à l'égard des tiers, et qui aurait accepté, à l'égard de ceux-ci, des conditions contraires aux règles déterminées par cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées. »

Puisque l'article 31 *r* admet, dans cette hypothèse, les clauses dérogatoires, le contrat de travail est parfaitement valable. La partie liée par la convention collective n'en a pas moins violé un de ses engagements. L'article 31 *r* sanctionne cette violation par une action.

Mais il ne dit pas à qui appartient l'action. Il ne peut s'agir de l'action individuelle des membres des groupements parties à la convention, puisque, par l'hypothèse, le contrat de travail n'est pas passé avec l'un d'eux : ils ne subissent aucun préjudice.

L'action collective de l'article 31 *t* pourra jouer. Le contrevenant pourra être poursuivi en dommages-intérêts par un des groupements parties à la convention collective et même par son propre groupement. Tous ces groupements sont, en effet, les gardiens naturels de la convention collective.

Mais le tiers pourra-t-il, lui aussi, agir contre son co-contractant ? L'article 31 *r* ne le spécifie pas. Si l'on doit refuser cette action au tiers, cet article n'est que l'application

des principes de l'article 31 *t*, et il n'a d'autre utilité que d'affirmer l'existence des actions ordinaires dans l'hypothèse d'un contrat avec un tiers, comme dans celle d'un contrat entre deux personnes liées par la convention collective. Comme l'individu lié par la convention collective est passible de dommages-intérêts, non seulement à l'égard de la contre-partie liée comme lui, mais même à l'égard du groupement auquel elle appartient — et même à l'égard de son propre groupement, — l'action collective se justifie moins par le dommage causé à une contre-partie que par un intérêt collectif. Elle doit logiquement s'appliquer même en l'absence d'une contre-partie liée par la convention collective. Il était donc inutile d'en spécifier l'existence dans l'hypothèse du contrat passé avec un tiers.

L'article 31 *r* doit-il donc s'entendre comme consacrant l'existence d'une action au profit du tiers ?

Cet article dit bien que la convention collective « l'oblige (la partie), même à l'égard des tiers ». S'il y a obligation, sa violation doit entraîner une action en dommages-intérêts au profit du tiers.

Cette action est cependant assez difficile à justifier. La partie qui a inséré dans le contrat de travail des clauses contraires à la convention collective y était autorisée par la loi. Elle n'en a pas moins violé ses engagements à l'égard de sa contre-partie à la convention collective, et l'on comprend que celle-ci, ou les groupements, même le sien, défenseurs de la convention collective, puissent lui en demander compte.

Mais à l'égard de son co-contractant dans le contrat de travail, elle n'avait pris aucun engagement. La loi la laisse libre de lui refuser le bénéfice des clauses de la convention collective. Si elle use de cette faculté, de quoi se plaindrait-il ? Sur quel engagement antérieur fonderait-il son action ? Il n'a subi aucun préjudice, puisqu'il devait s'attendre à ce que l'autre partie écarte la convention collective, comme la loi lui en donnait le droit.

Nous inclinons à refuser au tiers l'action en dommages-intérêts et à voir dans l'alinéa 2 de l'article 31 *r* l'application de l'action collective de l'article 34 *t*.

Si l'on admet l'existence d'une action individuelle au profit du tiers, l'action ne peut être exercée à sa place par les groupements. L'article 31 *r*, sainement entendu, ne confère ce droit qu'au groupement dont est membre le titulaire de l'action individuelle. Ce n'est qu'en torturant le texte qu'on pourrait lui faire dire que le groupement peut agir à la place de chacun des membres appartenant soit à ce groupement, soit à tout autre groupement partie à la convention.

Dans l'hypothèse du contrat de travail passé avec un tiers, l'action collective ou individuelle ne peut avoir pour objet que des dommages-intérêts. Le contrat de travail, même dérogeant à la convention collective, reste valable.

C'est également par des actions en dommages-intérêts que la loi de 1919 sanctionne la violation des engagements contenus dans la convention collective, lorsque le contrat de travail intervient entre deux parties liées par la convention collective.

L'action en dommages-intérêts est, en effet, la sanction normale. Par la convention collective, les parties se sont engagées à introduire telles clauses, et non telles autres, dans les contrats de travail individuels ou d'équipes qu'elles seront appelées à passer par la suite. Ce sont là des obligations de faire ou de ne pas faire. Même lorsque la convention collective fixe un tarif de salaires minima, les parties ne contractent pas une obligation pécuniaire : c'est une obligation de faire. Elles s'engagent seulement à introduire dans les contrats de travail futurs une clause promettant le paiement de ces salaires. Or, on sait que l'exécution des obligations de faire ou de ne pas faire ne peut être exigée par la force publique, et que, d'après les principes généraux, leur inexécution est sanctionnée seulement par des dommages-intérêts.

La loi du 25 mars 1919 ne détermine ni la juridiction compétente, ni la procédure à suivre, ni les délais à observer, dans l'exercice des actions nées de la convention collective. Sur tous ces points, il faut donc appliquer les principes généraux en matière de compétence et de procédure. Notamment, ce n'est pas le Conseil des prud'hommes qui connaîtra des difficultés suscitées par la convention collective. Cette

compétence, ou celle du juge de paix, eût été assez naturelle, puisque c'est ou au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix que la convention aura été déposée. Mais le Conseil des prud'hommes est une juridiction d'exception; il n'est compétent qu'en matière de louage de services ou de travail. Or, la convention collective n'est pas un contrat de louage de services ou de travail. La connaissance des litiges soulevés par la convention collective ira, suivant la qualité des parties, au tribunal civil ou au tribunal de commerce. S'il est permis de regretter l'incompétence de la juridiction des prud'hommes, plus expéditive, plus économique, plus proche des parties, il faut se hâter d'ajouter que la question a généralement peu d'intérêt, en raison de la fréquence des clauses d'arbitrage dans les conventions collectives.

CONCLUSION

De cette étude on peut dégager cette conclusion d'ensemble que la période écoulée depuis le début de la guerre a été extrêmement favorable au développement du contrat collectif. Les circonstances de guerre ont fait apparaître la nécessité d'une réglementation du travail, dans l'intérêt même de la production, et la politique consistant à laisser de côté l'application de la législation du travail, en vue d'intensifier la production, a bientôt été condamnée par l'expérience. Le gouvernement lui-même a donné l'exemple. D'autre part, la sécurité nationale exigeait, comme la santé morale du pays, le maintien des rapports pacifiques entre le capital et le travail. Les conflits devaient être résolus dès leur naissance ou mieux encore évités.

Pour jouer ce rôle, la convention collective était tout indiquée. Elle permettait de restituer aux rapports des patrons et des ouvriers, ce caractère réglementaire auquel on avait un moment voulu substituer, à tort, le régime absolu du contrat individuel ou d'équipe libre. En associant les patrons et les ouvriers à l'élaboration de cette réglementation, elle y introduisait toute la compétence nécessaire et elle assurait un régime conciliant les intérêts opposés.

Par ces circonstances s'explique le développement de la convention collective depuis 1914. Peu à peu se dissipent les préventions qu'avaient contre cette institution le monde patronal et même les milieux ouvriers.

Le législateur a, lui aussi, aperçu les avantages de la convention collective. Il s'en est servi, un peu timidement d'abord, pour amorcer deux grandes réformes, l'institution d'un minimum de salaire et la semaine anglaise (lois de 1915 et de 1917), puis plus largement, pour établir le régime général de la journée de huit heures (1919).

Mais la convention collective trouvait encore, avant 1919, des entraves à son développement dans l'incertitude de son statut juridique. Peu à peu, la jurisprudence, entraînée par

les faits, en affirmait la valeur juridique. Cependant, dominée par les principes du droit commun des contrats et des obligations, elle ne pouvait sans hésiter, sans tâtonner, consacrer toutes les solutions qu'eût exigées l'extension si opportune de l'institution. La loi du 25 mars 1919 est enfin venue combler cette lacune. Après des discussions approfondies elle a précisé la nature, les conditions de la validité, les effets juridiques et les sanctions de la convention collective. Désormais les parties que la loi énumère sont engagées dans les liens d'un véritable engagement obligatoire, et dont l'inexécution est sanctionnée par une série d'actions et d'interventions des groupements professionnels et de leurs membres.

Il est permis d'espérer que le contrat collectif, mieux entré dans les faits et doté d'un statut légal, prendra désormais une extension rapide, dans l'intérêt des rapports pacifiques du travail et du capital, comme dans l'intérêt de l'égalité de la concurrence.

Certains même estiment qu'on pourrait aller plus loin et rendre le contrat collectif obligatoire pour toute une profession dans une région donnée. La loi de 1919, en effet, laisse à la convention collective sa portée contractuelle. Elle n'oblige pas les tiers malgré eux. Les membres mêmes des groupements qui n'ont pas pris une part directe à son élaboration ne sont liés par la convention collective que pour une durée indéterminée, et ils ont la faculté de s'en dégager immédiatement, par une démission notifiée. Enfin, les parties qui ont conclu une convention collective à durée indéterminée conservent à toute époque la liberté de la dénoncer.

La convention collective offre ainsi sur la loi et le règlement, l'avantage de mieux s'adapter aux diversités des professions et des circonstances, et de laisser à chacun sa liberté. Mais c'est un avantage qui a sa contre-partie. Le but de la convention, c'est d'organiser une réglementation générale, qui atténue les inconvénients et les dangers du contrat de travail individuel libre. Avec les caractères que lui reconnaît la loi du 25 mars 1919, il est à craindre qu'elle ne perde une partie de ses avantages.

Des patrons, des ouvriers, peuvent rester en dehors de la

convention. Ces patrons peuvent abuser de leur situation pour forcer les ouvriers à accepter des conditions inférieures. Voilà des patrons et des ouvriers qui concurrenceront ceux qui se sont liés par la convention collective : ceux-ci ne vont-ils pas être tentés de s'en dégager ou de la dénoncer ? Progressive-ment elle s'effriterait et par des brèches successivement plus larges, s'échapperait peu à peu toute la vertu de l'institution.

La convention collective obligatoire échappe à ce danger par son caractère absolument général. Une convention une fois conclue entre des représentants de telle profession, dans telle région, peut être déclarée obligatoire par voie administrative pour tous les membres de la profession. La concurrence née des différences des conditions de travail disparaît entre patrons et ouvriers. La convention collective est bien le règlement général de la profession.

L'idée avait été soulevée par M. Deslandres, professeur à la Faculté de droit de Dijon, et vice-président de la Ligue sociale d'acheteurs, à la séance du 20 août 1912 de l'Association française pour la protection légale des travailleurs. La Ligue sociale d'acheteurs avait fait une campagne dans un certain nombre de grandes villes, en vue d'obtenir la fermeture des magasins le dimanche. L'hostilité d'une minorité de commerçants suffit à la faire échouer, les commerçants ne voulaient s'engager à fermer le dimanche que s'ils étaient assurés que tous leurs concurrents les imiteraient. M. Deslandres proposait à l'Association, qui l'adopta, un vœu demandant au législateur d'autoriser les municipalités à rendre obligatoires, après enquête auprès du public, les accords intervenus entre syndicats de patrons et d'employés ou d'ouvriers, adoptant le repos du dimanche.

Un projet voté le 19 mars 1919 par la Chambre des députés est entré dans cette voie. Il donne au préfet le droit d'ordonner, par arrêté, la fermeture des établissements de la profession et de la région, pendant toute la durée du repos déterminé par un accord entre les syndicats.

L'idée a été reprise sous une forme plus générale, pour toutes les conventions collectives, par M. Strauss, au Sénat, et par M. Jean Lerolle, à la Chambre des députés, en 1919. La

tendance est la même; la compétence et la procédure seules diffèrent.

La proposition rapportée par M. Strauss au Sénat le 17 septembre 1918 est issue d'un texte soumis à la Commission du Sénat par M. Luquet, qui avait pour but de transformer le contrat collectif en loi professionnelle. Elle donne au préfet, à la demande des syndicats parties à une convention collective, le droit de l'étendre à tous les employeurs et salariés de la région.

L'arrêté préfectoral est déposé au Secrétariat du Conseil des prud'hommes ou, à défaut, au greffe de la justice de paix et publié. A défaut de protestation dans la huitaine de la publication, il devient obligatoire le lendemain.

Les protestations motivées doivent être adressées au préfet. Elles sont communiquées aux parties portées devant la Commission centrale instituée par la loi du 10 juillet 1915, pour statuer sur les différends relatifs au minimum de salaire des ouvriers à domicile.

Cette commission juge au fond, elle maintient ou rejette l'arrêté préfectoral.

En adoptant le projet relatif à la convention collective qui est devenu la loi du 25 mars 1919, le Sénat a écarté l'idée présentée par M. Strauss dans son rapport au nom de la Commission mixte du Sénat.

D'après la proposition Lerolle, quand une convention collective a été conclue, l'une des parties peut demander au préfet ou au ministre, si la convention doit s'étendre au delà du département, de publier la convention collective et, après enquête sur le caractère sérieux des syndicats contractants, de la rendre obligatoire pour tous les employeurs et salariés de la profession et de la région, syndiqués ou non.

L'arrêté du préfet ou du ministre est précédé d'une consultation des intéressés sur la convention collective et sur son extension. Dans ce but, la convention collective est communiquée aux syndicats patronaux et ouvriers; des affiches la font connaître aux intéressés, syndiqués ou non. Les intéressés ont quinze jours pour présenter leurs observations motivées.

S'il y a des oppositions, le Ministre du Travail en saisit la Commission permanente du Conseil supérieur du travail, composée de patrons et d'ouvriers désignés par le Conseil supérieur.

Si la Commission rejette les oppositions, ou s'il n'y en a pas, la convention est promulguée et devient obligatoire pour tous les employeurs et salariés de la profession et de la région. Si les oppositions sont jugées fondées, la convention conserve sa portée contractuelle primitive.

Grâce à cette enquête préalable et au respect des oppositions reconnues fondées par un organe composé de patrons et d'ouvriers, on peut dire que la convention collective n'est rendue obligatoire que de l'accord, au moins tacite, de ceux qui n'y ont pas été parties. Cette observation permet de répondre à l'objection d'après laquelle le contrat collectif obligatoire viole le principe établissant que les contrats ne lient que les parties contractantes. Le défaut d'opposition est assimilable à l'adhésion admise par la loi du 25 mars 1919. La convention collective dépasse d'ailleurs, nous l'avons vu, le domaine contractuel, puisqu'elle s'impose aux parties au contrat individuel de travail.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION. — L'Evolution de la convention collective de travail depuis 1914.....	3

I^{re} PARTIE

De la fixation du salaire par le principe du contrat collectif....	19
La convention collective et la semaine anglaise.....	36
La convention collective et la loi de 8 heures.....	51

II^e PARTIE

La Convention collective de travail et son régime légal

La loi du 25 mars 1919.....	72
SECTION I ^{re} . — § 1 ^{er} . — Nature de la convention collective de travail.....	80
§ 2. — Son objet.....	82
§ 3. — Quelles peuvent être les parties à la convention collective ?.....	84
§ 4. — Conditions de forme.....	89
§ 5. — Le dépôt.....	90
§ 6. — Sphère d'application territoriale de la convention collective.....	92
SECTION II. — Durée de la convention collective.....	93
— III. — Quelles personnes sont liées par la convention collective ?.....	98
— IV. — Des effets de la convention collective.....	106
— V. — Sanctions de la convention collective.....	111
CONCLUSION.....	121

